

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **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. Ketersediaan Sumber Daya Manusia rumah sakit harus disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Tarigan, 2022).

Menurut data Kementerian Kesehatan, terdapat 2.019.438 tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2022. Dari jumlah tersebut, tenaga kesehatan Indonesia didominasi oleh perawat, dengan jumlah 563.739 orang. 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 di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes No 38 Tahun 2014).

Era globalisasi saat ini pelayanan kesehatan bermutu merupakan salah satu wujud dari tuntutan masyarakat (Panjaitan, 2019). Banyak masyarakat

yang merasakan ketidakpuasan dan beranggapan kualitas pelayanan yang diberikan belum optimal. Pelayanan keperawatan digunakan dalam memecahkan masalah yang sering disebut pelaksanaan asuhan keperawatan (Agustina, 2021).

Mutu asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan kesehatan dan bahkan sering menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan di mata masyarakat. Untuk menilai kualitas pelayanan keperawatan diperlukan adanya standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang diwujudkan dalam bentuk proses keperawatan baik dari pengkajian sampai evaluasi (Purba, 2019).

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dibandingkan dengan rencana kerja yang disusun oleh suatu anggota organisasi untuk mencapai prestasi kerja, maka kinerja perawat dalam rumah sakit merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh kelompok atau perorangan dalam suatu organisasi yang dilaksanakan dengan tanggung jawab masing-masing untuk memperoleh tujuan sehingga tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika (Amalia, 2023).

Departemen Kesehatan RI tahun 2018 menyatakan pencapaian kinerja perawat yaitu minimal 75%. dari total sumber daya yang ada. Perawat dikatakan berkinerja baik jika memberikan pelayanan perawat yang komprehensif. Namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan dalam kinerja perawat, banyak pasien yang mengeluhkan perawat yang kurang

ramah, kurang sabar terhadap pasien, memberikan pelayanan kesehatan yang kurang memuaskan, keterampilan yang kurang, dan pengetahuan profesional yang kurang (Widyawati et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2022) hubungan motivasi, kompetensi, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Aceh Tamiang dan didapatkan hasil penelitian bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja tinggi yaitu 30 responden (26,5%) dan kinerja rendah yaitu 83 responden (73,5%). Penelitian yang dilakukan oleh (Munawaroh, 2023) tentang napping shift malam dengan kinerja perawat di ruang rawat kelas 3 RSUD Budhi Asih Jakarta dari 38 responden 15 orang perawat (39,5%) memiliki kinerja tinggi dan 23 orang perawat (60,5%) memiliki kinerja rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Novianty, 2019) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS PMI Kota Bogor dari 38 responden 30 orang perawat (78,9%) memiliki kinerja yang rendah dan 8 orang perawat (21,1%) memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas untuk klien, asuhan keperawatan yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, dan evaluasi tindakan keperawatan yang diberikan kepada klien, maka kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan (Fajriani S, 2022). Sementara kinerja yang rendah akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, klien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Kinerja

dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja, dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja perawat semakin baik kinerjanya. Semakin besar motivasi kerja perawat semakin baik kinerjanya (Angelina, 2020).

Gibson (1997) dalam (Tulasi, 2021) menyebutkan ada 3 variabel yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu variabel individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), beban kerja, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin). variabel organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi, struktur dan desain pekerjaan). Variabel psikologi, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Setiap orang dalam melakukan suatu pekerjaan pasti akan merasakan beban kerja yang mereka alami. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (Hakman, 2021). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang perawat yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah sumber daya manusia yang bekerja (Malino, 2020).

Beban kerja yang diberikan berlebihan kepada perawat, maka dapat menurunkan kinerja perawat tersebut, hal ini disebabkan ketidakmampuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan karena kapasitas dan kemampuan perawat tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan bisa membuat perawat 365 bekerja melebihi penetapan waktu kerja. Hal ini sesuai dengan UUD Pasal 21 ayat (1) dan (2) peraturan pemerintah no.35/2021 diatur maksimal jam kerja perhari adalah 7 jam untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja, jika perusahaan mempekerjakan pekerjanya hingga 12 jam sehari dan jam kerja normal adalah 8 jam sehari, maka perusahaan wajib membayar 4 jam upah kerja lembur (Permenaker No 23 Tahun 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sandi, 2023) tentang hubungan beban kerja dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan didapatkan bahwa beban kerja tinggi sebanyak 58 orang (53,7%) dan beban kerja rendah sebanyak 50 orang (46,3%). Penelitian yang dilakukan oleh (Danar, 2020) tentang Kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau dari kompetensi, motivasi dan beban kerja mendapatkan hasil bahwa 8 orang perawat (17,8%) memiliki beban kerja ringan dan 37 orang perawat (82,2%) memiliki beban kerja berat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Novianty, 2019) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS PMI Kota Bogor

didapatkan hasil bahwa 22 perawat (57,9%) memiliki beban kerja tinggi dan 16 orang perawat (42,1%) memiliki beban kerja rendah.

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya menjadi tenaga pendorong bagi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja, besar kecilnya pengaruh yang diberikan motivasi kerja pada seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, kondisi ini dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri (motivasi instrinsik) atau oleh manusia lain (motivasi ekstrinsik) (Nisa, 2019).

Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak rumah sakit bila menginginkan setiap perawat dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan rumah sakit, karena dengan motivasi seorang perawat akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, rumah sakit harus dapat mendorong perawatnya untuk menumbuhkan motivasi agar perawat dapat melakukan hal yang positif dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit (Pelangi, 2021).

Menurut *World Health Organization* (WHO) 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 Sumber Daya Manusia 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, 2021).

Permasalahan yang sering terjadi di rumah sakit yaitu rendahnya motivasi kerja perawat. Rendahnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak Dinas Kesehatan. Berdasarkan hasil pantauan petugas Sistem Informasi Kesehatan (SIK) pusat Jakarta tahun 2009 diperoleh informasi bahwa dari sekitar 175.000 orang pegawai, 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya motivasi berupa dukungan pemberian insentif dan pelatihan yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja (Depkes RI, 2018). Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja (Sandi, 2023).

Penelitian yang dilakukan (Dewi, 2021) tentang kinerja perawat di RS Sri Pamela tahun 2021 didapatkan hasil bahwa 9 responden (37,3%) memiliki motivasi tinggi, 29 responden (62,7%) memiliki motivasi rendah. Penelitian

yang dilakukan (Anita, 2023) tentang faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023 didapatkan hasil 27 orang perawat (47,4%) memiliki motivasi tinggi dan 30 orang perawat (52,6%) memiliki motivasi rendah. Hasil penelitian yang dilakukan (Nugraheni, 2024) tentang hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga tahun 2024 didapatkan bahwa motivasi kerja tinggi sebanyak 17 orang (22,7%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 58 orang (77,3%).

Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo adalah sebuah rumah sakit pemerintahan yang dikelola oleh TNI-AD terletak pada kawasan Ganting, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia yang beralamat di Jalan Dr.Wahidin No.1 Padang. Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo 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 TK III Dr. Reksodiwiryo juga bertindak sebagai Rumah Sakit Trauma Centre bagi peserta Jamsostek. Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo juga mengadakan kerjasama dengan Jasa Raharja untuk menangani korban kecelakaan lalu lintas. Rumah sakit TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang memiliki delapan unit ruangan rawat inap yang terdiri dari Ruang Bagindo Azis Chan, Ruang Rasunan Syaid, Ruang Imam Bonjol, Ruang Agus Salim, Ruang Sultan Syahril, Ruang VIP, Ruang Buya Hamka,

dan Ruang HCU, dengan total tempat tidur 202 dan jumlah seluruh perawat di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang adalah 102 perawat.

Berdasarkan hasil survey awal yang berupa wawancara dilakukan kepada 10 orang perawat di ruang rawat inap (Sultan Syahril) Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang pada tanggal 14-15 Maret 2024. Berdasarkan hasil survey tersebut tentang beban kerja 9 dari 10 perawat (90%) menyatakan bahwa tugas yang di kerjakan banyak sehingga membuat mereka merasa kelelahan dan 5 dari 10 perawat (50%) menyatakan bahwa mereka bekerja di bawah tekanan seperti tuntutan kerja yang berlebihan seperti seorang perawat melakukan 2 atau lebih pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Hasil survey tentang motivasi 5 dari 10 perawat (50%) menyatakan gaji yang mereka peroleh belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan 6 dari 10 perawat (60%) menyatakan bahwa atasan di tempat mereka bekerja tidak memberikan penghargaan bagi mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari data hasil survey awal di atas terdapat beberapa masalah yang terjadi di ruang rawat inap tersebut sehingga berdampak pada penurunan kinerja perawat. Data yang diperoleh dari tim mutu keperawatan Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang dengan hasil persentase sebagai berikut kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan untuk pengkajian 32%, diagnosis 49%, perencanaan 39%, pelaksanaan 53%, evaluasi 45%. Hasil rata-rata pendokumentasian asuhan keperawatan untuk pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi didapatkan 44,2%.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang Tahun 2024”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang Tahun 2024?

### **Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Diketahui Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang Tahun 2024.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang rawat inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang tahun 2024.
- b. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja di ruang rawat inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang tahun 2024.
- c. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja di ruang rawat inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang tahun 2024.
- d. Diketahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang tahun 2024.

- e. Diketahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang tahun 2024.

## **Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan penulisan mengenai hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo kota padang.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

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

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Tempat Penelitian**

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

#### **b. Bagi Institusi Terkait**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan mahasiswa STIKes Alifah Padang tentang motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat.

## Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang Tahun 2024. Variabel independen dalam penelitian adalah motivasi dan beban kerja dan variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja perawat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Adapun populasi pada penelitian adalah perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang yang dilakukan pada bulan Januari-Agustus 2024 berjumlah 102 orang perawat. Sampel yang diambil dengan teknik *proporsional random sampling* dengan sampel 81 orang. Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan pada 27 Mei sampai 15 Juni 2024. Pengolahan data ini diolah menggunakan komputer yaitu dengan aplikasi SPSS untuk mendapatkan hasil univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan  $\alpha=95\%$ .