

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat diberbagai rumah sakit masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu motivasi (Putri, 2018). Motivasi dapat diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi (Rizal, 2019). Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Berdasarkan hasil riset WHO, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki tenaga kesehatan dengan motivasi paling rendah selain negara Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarenakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi Tenaga kerja kesehatan. Tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% terhadap tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa

tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan (Tarigan, 2019).

Hasil penelitian Maimun Nur pada tahun 2016 didapatkan hasil kinerja perawat yg rendah lebih tinggi yaitu sebanyak 31 (53,4) dan perawat dengan kinerja yang tinggi sebanyak 27 (46.6%) perawat (Maimun, 2016). Pada Heti Rustianti Tahun 2018 sumber daya manusia profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Heti Rusfianti, 2018).

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada 18 juni peneliti mewawancarai perawat pelaksana di ruang rawat inap dari 10 perawat, 7 perawat mengatakan motivasi dan kinerja menurun bila disaat ada pasien yang membludak serta banyaknya pasien yang selalu bolak-balik bertanya kepada perawat dan dari itu perawat merasa motivasi menurun serta kinerja menurun. Sedangkan 3 perawat didapatkan mereka melakukan pekerjaan dibuat santai dan tidak tergesa-gesa.

Dalam konsep memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sumber daya manusia sangat berperan penting sehingga, dibutuhkannya pemicu agar sumber daya manusia dapat terus meningkat. Mutu pelayanan rumah sakit dapat ditentukan dari kualitas pelayanan yang perawat berikan untuk itu perawat dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas dan pelayanan di rumah sakit. Apabila dikaji dari pandangan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit prospek yang dibutuhkan meliputi jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan

penunjang, manajemen rumah sakit juga harus disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Jufrizen, 2017).

Motivasi adalah suatu rasa atau pikiran seseorang yang dapat menimbulkan dorongan sehingga dapat melakukan pekerjaan dan menjalankannya dengan senang hati terutama dalam karakter seorang perawat. Selain motivasi yang tumbuh dari kesadaran diri sendiri, pemberian motivasi dari orang lain juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi perawat. Dalam mengukur kualitas pelayanan keperawatan, dibutuhkan standar praktik keperawatan yang dapat menjadi pegangan bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kemudian output kinerja perawat dapat dinilai dari kualitas asuhan keperawatan yang perawat berikan pada pasien. Mengenai motivasi, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Arifki Zainaro, 2017).

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya motivasi, perawat akan memiliki semangat yang lebih dan juga bertanggung jawab dalam segala tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang memberikan kontribusi dalam tingkat komitmen suatu individu. Hal tersebut merupakan sejumlah faktor yang bisa mempertahankan serta menyalurkan perbuatan suatu individu ke arah yang diinginkan. Motivasi merupakan berbagai hal yang bisa memberikan dorongan terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaan (Nursalam, 2017).

Kinerja suatu individu memberikan peran penting untuk sebuah instansi ataupun organisasi, hal itu disebabkan kinerja setiap individu termasuk suatu

sumbangan guna terwujudnya kinerja berbagai fungsi yang terdapat dalam organisasi. Kinerja perawat ialah berbagai hal yang bisa dirasakan secara langsung oleh pasien, apabila perawat memberikan kinerja yang tidak baik maka hal tersebut akan menurunkan kualitas dari layanan yang diterima pasien. Salah satu permasalahan pada organisasi rumah sakit yaitu kejenuhan kerja, permasalahan ini mampu menurunkan kinerja serta produktivitas. Pada umumnya, kejenuhan ini akan membuat pikiran menjadi kurang rasional serta terasa penuh, hal ini tentunya bisa menimbulkan kewalahan dalam pekerjaan serta pada akhirnya akan memunculkan keletihan emosional serta mental, berikutnya akan menghilangkan minat pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan serta akan menurunkan motivasi yang dimiliki. Dari berbagai hal tersebut tentunya akan menurunkan kualitas hidup serta kualitas kerja (Sinambela, 2021).

Dalam memberi sejumlah layanan kesehatan, tentunya dibutuhkan perawat atau pegawai yang mempunyai kinerja optimal. Kinerja dari seorang perawat bisa ditinjau dari asuhan keperawatan yang dijalankan pada setiap pasien. Untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi serta untuk meningkatkan citra rumah sakit di hadapan masyarakat maka dibutuhkan kinerja perawat yang baik. Kinerja perawat mempunyai fungsi sebagai tolak ukur layanan kesehatan sehingga perlu untuk meneliti mengenai kinerja agar dapat mempertahankan dan memberikan peningkatan terhadap kualitas layanan kesehatan yang dibutuhkan seluruh pasien, baik yang sakit ataupun yang sehat (Sinambela, 2021).

Adanya perhatian terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang didasari oleh kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar, apabila hal ini kurang mendapatkan perhatian dan dibiarkan tanpa penanganan secara tepat dikhawatirkan akan berdampak terhadap keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya tenaga kesehatan, khususnya dalam pemberian pelayanan keperawatan di Rumah Sakit (Sinambela, 2021).

Upaya yang dilakukan secara sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan yang ditujukan terhadap perorangan, kelompok dan masyarakat. Dalam mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka harus ada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan yang kondusif, menjalin hubungan baik dengan teman sejawat, dan menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember.

## **B. Rumusan Masalah**

### **1. Pernyataan Masalah**

Motivasi sangat diperlukan perawat serta kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di Rumah Sakit, karena dengan motivasi

dan kinerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dan kinerja yang baik perawat perlu menyadari kebutuhan dan kepentingan asuhan keperawatan.

## 2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember?
- b. Bagaimanakah kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember?
- c. Adakah hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember?

## C. Tujuan

### 1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember?
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember?
- c. Menganalisa hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Kabupaten Jember?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan manajemen di ruang perawatan untuk menentukan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

##### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Sebagai masukan proses pendidikan untuk membentuk pola motivasi dan kinerja yang baik dan dapat diterapkan pada peserta didik sejak dini dan peserta didik mendapat pengetahuan tentang pentingnya memberikan proses keperawatan di rumah sakit, sehingga menghasilkan perawat yang mempunyai dedikasi tinggi pada profesi keperawatan.

##### **3. Bagi Peneliti**

Kegunaan untuk peneliti adalah bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan serta pengalaman berharga sehingga bisa memberikan motivasi serta kinerja yang baik pada perawat di Rumah Saki