

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

RSU Islam Cawas merupakan penyedia layanan kesehatan di Kabupaten Klaten dengan standar layanan kesehatan syariah dan berkualitas. RSU Islam Cawas menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan rawat inap di RSU Islam Cawas dibutuhkan kinerja yang baik karena pelayanan rawat inap yang dilakukan di RSU Islam Cawas meliputi layanan terhadap pasien di rumah sakit yang menempati tempat tidur untuk keperluan observasi, diagnosa, pengobatan, keperawatan, rehabilitasi medis dengan menginap di ruang rawat inap rumah sakit. Penilaian kinerja perawat di RSU Islam Cawas dalam satu tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja perawat sudah sesuai dengan standar, dimana perawat telah melakukan segala tugas yang dilakukan sesuai dengan SOP.

Undang-undang RI nomor 36 tahun 2014, Perawat ialah seorang yang sudah lulus pembelajaran besar keperawatan, baik di dalam ataupun diluar negara yang diakui pemerintah sesuai dengan syarat peraturan perundang-undangan. Permenkes No. 26 tahun 2019, menyebutkan bahwa perawat adalah orang yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat merupakan sumber daya manusia yang berada di urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit, perawat harus mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya, sehingga pasien sangat mengharapkan kinerja perawat yang maksimal (Permenkes, 2019).

Kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit terkhususnya di Indonesia masih dalam kategori rendah karena masih dibawah dari standar pencapaian kinerja perawat yang telah di tetapkan Depkes RI yaitu minimal 75%. Data kinerja perawat di Rumah Sakit Seluruh Provinsi di Indonesia tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan yaitu 2020 sebesar 49,5% dan 2021 sebesar 53,3% (Manuhutu, 2023).

Perawat yang memiliki kinerja baik maka akan mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang ingin dicapainya. Dalam mencapai kinerjanya tersebut

perawat memiliki tugas utama yaitu membantu kesembuhan pasien dalam memulihkan kondisi kesehatan pasien dan menyelamatkan pasien dari kondisi kritis (Rosdiana, Maemunah and Ka'arayeno, 2022). Perawat sebagai petugas medis yang mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya memiliki tugas antara lain melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar, melakukan kerja secara shift, mendampingi dokter visit, melakukan terapi keperawatan, mempersiapkan ruang operasi, melakukan orientasi kepada pasien baru, menyiapkan pasien pulang, menulis laporan mengenai kondisi pasien dan memberikan penyuluhan. Perawat juga harus selalu siap mendapatkan tugas siaga *on call* di rumah sakit (Nursalam, 2017).

Mutu kinerja dan pelayanan kesehatan perlu dioptimalkan sebagai 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, menjalin hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Melissa *et al.*, 2020). Suatu tugas tidak akan terselesaikan dengan baik jika tidak adanya kemauan atau motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dan dari luar agar mempunyai gairah kerja untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi mewujudkan kinerja perawat yang lebih baik. Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Mangkunegara, 2017).

Rema dan Irianti (2020), menyebutkan sebanyak 16,7% perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat adalah motivasi. Mengingat perawat adalah salah satu sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi.

Motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi kerja merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemauan dalam diri manusia supaya mau bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga digunakan untuk menggambarkan proses mengaktifkan perilaku manusia. Hal ini menyiratkan rasa gerakan, kegembiraan dan harapan. Motivasi kerja adalah katalis untuk menggerakkan individu menuju tujuan. Motif atau kebutuhan adalah keinginan,

dorongan, atau implus dalam suatu individu. Untuk menganalisis motivasi dari orientasi sistem berarti melihat kekuatan dalam diri individu, maupun yang ada dilingkungan yang memberi umpan balik untuk memperkuat intensitas dari dorongan atau untuk mencegah suatu tindakan dan upaya pengalihan (Basir, Andayanie and Nurgayahyu, 2022).

Fenomena motivasi kerja perawat di Indonesia masih rendah, dimana perawat belum mampu memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik, ini terlihat masih banyaknya keluhan ketidakpuasan pasien dan keluarga atas sikap dan perilaku pegawai, terutama tenaga keperawatan di ruang rawat inap. Hal tersebut dibuktikan pula dengan hasil sejumlah 61,1% perawat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi *Intensive Care Unit* RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi memiliki motivasi kerja sedang (La Ede, Suandi and Mariam, 2023).

Proses penilaian kinerja perawat sebaiknya dilakukan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang mempunyai kualitas yang baik. Seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan professional dan kedisiplinan, tentu tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi agar mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan klien. Manusia dalam melakukan aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tenram, rasa aman, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi kerja juga dapat berpengaruh dengan kinerja seseorang (Basir, Andayanie and Nurgayahyu, 2022).

Penelitian Ariska, Haskas dan Sabil (2023), membuktikan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di ruang perawatan Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2024. Elmiyanti (2021), dalam penelitian yang dilakukan juga menyebutkan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah memiliki proporsi kinerja klinis yang kurang baik, ini membuktikan hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat. Semakin besar motivasi, maka kinerja klinis yang dihasilkan semakin baik. Nisa, Pranatha dan Hermansyah (2019), menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh perawat. Dua hal ini saling

berkaitan, dimana individu dapat memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan tugas yang merupakan tanggung jawabnya bila ia termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, bila seseorang sangat termotivasi untuk melakukan yang terbaik tetapi tidak memiliki kemampuan atau keterampilan maka tidak akan berhasil melakukan pekerjaannya.

Studi pendahuluan di RSU Islam Cawas pada tanggal 27 November 2024 melalui wawancara dan data rumah sakit didapatkan data bahwa jumlah perawat rawat inap yang bertugas sebanyak 60 perawat, diantaranya ruang Anas bin Malik sebanyak 9 orang, ruang Hamzah sebanyak 11 orang, ruang Ali sebanyak 11 orang, ruang ICU sebanyak 11 orang, ruang Usman sebanyak 7 orang dan ruang Abdurrahman sebanyak 11 orang. Penulis melakukan wawancara dengan 10 perawat dari seluruh ruangan rawat inap dengan hasil bahwa sebanyak 7 perawat (70%) diantaranya mengatakan masih kurangnya motivasi kerja seperti kurang dapat mengembangkan kreativitas dalam bekerja khususnya dalam pemberian asuhan keperawatan, sehingga mempengaruhi penurunan kinerja perawat. Berdasarkan pendataan yang diperoleh dari sub bagian kepegawaian RSU Islam Cawas didapatkan dari 54 perawat rawat inap terdapat 14 perawat yang memperoleh penilaian kinerja >90, terdapat 15 perawat dengan penilaian kinerja 80-90 dan 25 perawat dengan penilaian kinerja 70-80 sehingga kinerja perawat rawat inap masih kurang. Fenomena di ruang rawat inap RSU Islam Cawas dari pengamatan penulis ditemukan bahwa motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan masih kurang dan kurangnya motivasi perawat menimbulkan banyaknya kinerja perawat yang kurang menyebabkan adanya komplain dari pasien dan keluarga, sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi dan kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang masalah dan studi pendahuluan penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Islam Cawas”.

B. Rumusan Masalah

Perawat merupakan sumber daya manusia yang berada di urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit, perawat harus mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya, sehingga pasien sangat mengharapkan kinerja perawat yang maksimal. Data kinerja perawat di Rumah Sakit Seluruh Provinsi di Indonesia tahun

2020 dan 2021 mengalami peningkatan yaitu 2020 sebesar 49,5% dan 2021 sebesar 53,3%. Angka tersebut belum memenuhi syarat yang telah di tetapkan Depkes RI sebesar 75%. Perawat yang memiliki kinerja baik maka akan mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang ingin dicapainya. Dalam mencapai kinerjanya tersebut perawat memiliki tugas utama yaitu membantu kesembuhan pasien dalam memulihkan kondisi kesehatan pasien dan menyelamatkan pasien dari kondisi kritis. Motivasi penting dalam menentukan tingkat kinerja serta mencerminkan kualitas dari pencapaian tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan rumusan masalah dapat dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut “adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Islam Cawas?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Islam Cawas.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja perawat di RSU Islam Cawas.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Islam Cawas.
- c. Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Islam Cawas.
- d. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Islam Cawas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi di perpustakaan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Islam Cawas.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pasien

Penelitian diharapkan memberi manfaat kepada pasien agar mereka memperoleh pelayanan yang maksimal sehingga meningkatkan kesembuhannya.

b. Bagi perawat ruangan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan kepada perawat ruang mengenai motivasi dan kinerja perawat serta meningkatkan kinerja dengan tetap menjaga produktivitas perawat.

c. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan pelayanan utamanya praktik keperawatan serta sebagai saran pemecahan masalah mengenai kurangnya motivasi dan rendahnya kinerja pada perawat rawat inap di RSU Islam Cawas.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memiliki kepedulian dengan memanfaatkan hasil penelitian sebagai rujukan dan literasi terutama yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

1. Ariska, Haskas dan Sabil (2023), judul penelitian "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD Labuang Baji Makassar".

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan sampel perawat pelaksana yang berjumlah sebanyak 54 orang. Pengumpulan data menggunakan kusioner dan dianalisa menggunakan Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja berjumlah 34 responden (63,0%), dimana terdapat 14 responden (25,9%) mengalami motivasi tinggi dan 20 responden (37,0%) mengalami motivasi rendah. Sedangkan responden yang tidak mengalami kelelahan kerja berjumlah 20 responden (37,0 %) dimana tidak ada responden yang mengalami kelelahan dengan motivasi tinggi (0,0 %) dan 20 responden (37,0%) mengalami motivasi rendah. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada yang signifikan antara hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai p -value ($0,001$) $< \alpha$ ($0,05$).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data. Variabel bebasnya adalah motivasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* sedangkan teknik analisis data menggunakan *kendall tau*.

2. Taslim, Ahri dan Sulaeman (2023), penelitian berjudul “Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar”

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross-sectional. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Haji Makassar yaitu sebanyak 316 orang pada tahun 2022. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan accidental sampling. Metode analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi square. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel yang berhubungan antara kinerja perawat di RSUD Haji Makassar adalah motivasi ($p=0.004$), fasilitas ($p=0.075$), pengetahuan ($p=0.000$), dan gaya kepemimpinan ($p=0.394$). Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menganalisa variabel lain mengenai kinerja perawat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data. Variabel bebasnya adalah motivasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* sedangkan teknik analisis data menggunakan *kendall tau*.

3. Paramita *et al.* (2020), judul penelitian “Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kota Semarang”

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian ini adalah unit rawat inap dengan jumlah 65 orang perawat sebagai responden. Analisis Univariat menunjukkan bahwa variabel Tanggung Jawab, Pengakuan, Kebijakan, Kondisi Kerja dan Insentif berada pada kategori kurang baik sedangkan variabel Prestasi, Hubungan Interpersonal dan Supervisi berada pada kategori baik. Analisis bivariat menunjukkan faktor-faktornya yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam laporan Patient Safety Incident seperti tanggung jawab ($Pvalue = 0,000$), pengakuan ($Pvalue = 0,001$),

kebijakan (Pvalue =0,002) dan kondisi kerja (Pvalue =0,002). Variabel dari prestasi (Pvalue = 0,087), hubungan interpersonal (Pvalue =0,364), pengawasan (Pvalue =0,234) dan insentif (Pvalue =1,00) tidak berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam Laporan Insiden Keselamatan Pasien.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data. Variabel bebasnya adalah motivasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* sedangkan teknik analisis data menggunakan *kendall tau*.