

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

World Health Organisation (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya (WHO, 2006).

Rasio perawat di Indonesia tahun 2013 adalah 89,9 per 100.000 penduduk, dengan rentang 31,3-327,1 per 100.000 penduduk. Berdasarkan target indikator Indonesia Sehat rasio 117,5 perawat per 100.000 penduduk, secara nasional belum memenuhi target sehingga membuat kurangnya kepuasan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan perawat dan kinerja perawat belum dilakukan secara maksimal yang ditimbulkan karena faktor kurangnya sumber daya khususnya pada bagian keperawatan (Depkes RI, 2013).

Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan, perbekalan kesehatan, serta teknologi dan produk teknologi (Kemenkes RI, 2015).

Derajat kesehatan yang optimal dapat dicapai oleh perawat dengan adanya motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja maka perawat akan merasakan rasa bangga, puas dalam melakukan pekerjaannya secara tuntas. Keluhan perawat saat ini akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan

atau reward atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi kerja (Notoadmodjo, 2007).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan. Kinerja perawat ini merupakan gambaran evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan, indikator kinerja diperlukan untuk mengukur kinerja yang telah dilakukan perawat (Suwanto, 2011).

Perawat kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah : tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tanggal waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan, dan tidak mematuhi peraturan (Triana, 2015).

Keterampilan perawat 80% sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja dokter supaya dapat memberikan pelayanan yang tepat pada pasien yang tentunya berguna untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan. Sebagai salah satu tenaga medis, perawat paling banyak berinteraksi dengan pasien, perawat menjadi barisan terdepan dalam pemeriksaan pasien sebelum dilanjutkan ke dokter, mulai saat pasien datang ke Rumah Sakit saat menjalani proses pemeriksaan, hingga pada proses keperawatan atau penanganan medis. Selama proses tersebut pasien selalu berhubungan dengan perawat (Rifani dan Sulihandri, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Amelia Fitri (2014), tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas IV Koto Agam Kabupaten Agam. Hasil penelitian ini adalah dari analisa univariat diperoleh motivasi kerja pegawai rendah 51,4%. Hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja, dilihat dari hasil penelitian didapatkan tanggung jawab

pekerjaan dengan motivasi kerja yang rendah 78,9%. Hasil ujistatistik diperoleh adanya hubungan bermakna antar tanggung jawab pekerjaan dengan motivasi kerja pegawai $p=0,001$ dan $OR=16,25$. Rendahnya tanggung jawab terlihat dari banyaknya pegawai yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya, datang tidak tepat waktu, melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan seperti berbelanja kepasar pada saat jam kerja. Dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai, dilihat dari hasil penelitain hubungan interpersonal dan motivasi kerja pegawai yang rendah 78,9%. Hasil uji statistik diperoleh hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai $p=0,001$. Rendahnya hubungan sesama pegawai dipengaruhi kurang harmonis, baik di satu ruang maupun beda ruang.

Rumah Sakit Royal Prima Medan merupakan Rumah Sakit Tipe B. Rumah Sakit ini mempunyai kapasitas 250 tempat tidur dan memiliki jumlah karyawan 328 orang, 121 tenaga medis dan 106 paramedik perawat dengan latar belakang yaitu Spesialis, S2, Ners, S1 Kep dan DIII Kep. (Profil Rumah Sakit Royal Prima Medan, 2019).

Data yang diperoleh peneliti di Rumah Sakit Royal Prima Medan selama tiga tahun terakhir menunjukkan data kunjungan pasien rawat inap yaitu dari tahun 2015 sebanyak 8.059, tahun 2016 sebanyak 12.191 dan pada tahun 2017 sebanyak 15.600. Peningkatan kunjungan pasien untuk rawat inap dikarenakan pasien yang berobat ke Rumah Sakit Royal Prima Medan mendapatkan pelayanan BPJS yang baik dibandingkan pelayanan di Rumah Sakit lainnya, pasien juga merasa Rumah Sakit Royal Prima Medan tersebut lebih dekat dengan rumahnya dan hanya Rumah Sakit tersebut yang ada disekitar tempat tinggalnya, dan dokter yang berjaga di Rumah Sakit tersebut sering berada di tempat, walaupun terjadi peningkatan pasien rawat inap di Rumah Sakit Royal Prima Medan akan tetapi masih ditemukannya permasalahan mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit tersebut.

Berdasarkan hasil survei awal dan wawancara penelitian terhadap perawat dan pasien di Rumah Sakit Royal Prima Medan, menurut hasil wawancara dengan pasien diperoleh kinerja perawat ini belum maksimal, hal ini terlihat dari masih

terdapat pasien merasa kurang puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan kepadanya, seperti masih terdapat kurangnya kesigapan perawat pada saat pasien membutuhkannya seperti saat penggantian infus, kadang perawat tidak menyediakan bantal untuk pasien yang rawat inap, jaranganya perawat membangun komunikasi yang baik dengan pasien, dan dari hasil wawancara dengan perawat terdapat perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang diberikannya dapat dikatakan maksimal, tetapi terdapat juga beberapa perawat yang menyatakan kurangnya motivasi mereka dalam hal hubungan interpersonal di dalam kelompok kerja, dan hubungan kerja sama dengan teman-teman seprofesi maupun dokter yang membuat kinerja perawat yang diberikan kepada pasien kurang maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari kepala unit ruang rawat inap mengenai tingkat kehadiran perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan masih banyak perawat yang kehadirannya kurang maksimal seperti datang terlambat namun pulang lebih awal, saat peneliti mewawancarai perawat untuk mengetahui apa yang menyebabkan kehadiran perawat tersebut kurang maksimal, perawat mengatakan jarak tempuh antara rumah dengan rumah sakit terlalu jauh, beban kerja yang terlalu banyak tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima, kurangnya dukungan dari pihak Rumah Sakit dalam hal mengadakan seminar yang dapat membuat motivasi kerja lebih tinggi

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini yaitu :“Bagaimana Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019”.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.
2. Untuk mengetahui hubungan pengembangan diri dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.
3. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan penulis mengenai hubungan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Memberikan masukan agar dapat meningkatkan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan.

3. Bagi Instansi Pendidikan

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat di Universitas Prima.