

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri kesehatan dewasa ini terus mengalami pertumbuhan yang pesat, salah satu jasa pelayanan kesehatan tersebut adalah rumah sakit baik itu rumah sakit milik pemerintah maupun swasta. Rumah sakit secara khusus merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan yang mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan (Bunga, 2019).

Di Indonesia, pembangunan kesehatan adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis serta untuk mendukung terciptanya hal tersebut diperlukan sarana dan prasarana seperti rumah sakit (Dimiyati, 2018).

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh sumber daya manusia senantiasa dipacu untuk terus ditingkatkan. Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Bila ditinjau dari sisi keperawatan, mutu pelayanan rumah sakit meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karena jumlahnya yang sangat besar dan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien maka kinerja perawat pelaksana mendapat perhatian sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan (Zulhelmi, 2021).

Seorang perawat menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan, perawat memiliki tugas untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit. Perawat dituntut untuk

memberikan pelayanan keperawatan secara baik dan professional (Iskandar, 2018). Salah satu indikator keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu kinerja, kinerja sendiri disebut sebagai kemampuan perawat dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah penting karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sudarta, 2019).

Menurut Djaelani (2018) kinerja mengilustrasikan kegunaan yang di berikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik-baiknya dengan mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya. Agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Keuntungan yang berbeda, misalnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dan dalam waktu yang telah diterapkan (Dio, 2023).

Kinerja yang dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja yang tinggi tidak dapat diperoleh hanya dengan kemampuan kerja saja, namun dibutuhkan faktor lainnya, yaitu motivasi kerja (*motivation*), bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, maka penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan individu akan semakin meningkat (Subhan, 2021).

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama karyawan (Yayan, 2019).

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama (Fitriah et al., 2020). Motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Sandhi, 2020).

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam yang menentukan apa yang seseorang lakukan serta semangat dalam melakukannya. Motivasi sendiri terdiri dari dua jenis yaitu motivasi internal dan eksternal, subvariabel motivasi internal yang mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja perawat berupa pengakuan, prestasi dan pengembangan sedangkan subvariabel motivasi eksternal yang mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja perawat adalah kondisi kerja, kebijakan organisasi, gaji/upah (Sudarta, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2021) didapatkan persentase motivasi kerja perawat cukup (61.3%) dan kinerja perawat sebagian besar cukup (50%). Dari hasil uji korelasi kendall's tau terdapat hubungan signifikan, sedang dan positif/searah ditunjukkan dengan nilai korelasi 0.355, dan ($0.001 < \alpha$) artinya semakin tinggi motivasi kerja tiap perawat rawat inap maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila motivasi kerja perawat rawat inap rendah maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Dari penjabaran latar belakang diatas dan dari hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSUD Royal Prima Medan Tahun 2023”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan Tahun 2023?