

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak. Tidak hanya oleh orang perorangan, tetapi juga oleh keluarga, kelompok dan bahkan oleh masyarakat. Untuk mewujudkan keadaan sehat tersebut banyak hal yang perlu dilakukan. Salah satu diantaranya yang dinilai mempunyai peranan yang cukup penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan (Azwar, 2019). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Triwibowo, 2019).

Berdasarkan Permenkes RI 2019, perawat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pemberian pelayanan kesehatan klien. Perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan formal dalam bidang keperawatan dengan program pendidikan yang telah disahkan oleh pemerintah (Kewuan, 2019).

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Triwibowo, 2019). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan faktor personal atau individu yaitu meliputi pengetahuan; keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu (Kewuan, 2019).

Hasil penelitian Buheli (2020) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango dengan jumlah sampel 51 responden. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan bahwa responden dengan motivasi cukup baik yang memiliki kinerja perawat cukup baik sebanyak 21 orang (91,3%), kinerja perawat kurang baik sebanyak 2 orang (8,7%). Dan motivasi kurang baik dengan kinerja perawat cukup baik sebanyak 17 orang (74,5%), kinerja perawat kurang baik sebanyak 13 orang (25,5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dimana hasil uji hipotesis memiliki nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,022 < 0,05$.

Hasil penelitian Efliani, dkk (2020) tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta dengan jumlah sampel 100 responden. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan bahwa responden dengan komitmen organisasi perawat yang memiliki kinerja perawat rendah sebanyak 25 orang (25%), kinerja perawat sedang sebanyak 56 orang (56%), dan kinerja perawat tinggi sebanyak 19 orang (19%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat dimana hasil uji hipotesis memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,294 > 1,985$).

Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah merupakan salah satu rumah sakit swasta yang menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya kota Kabupaten Bener Meriah dan Masyarakat sekitar pada umumnya. Rumah Sakit RSUD Muyang Kute

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah, peneliti mewawancarai salah satu kepala ruangan keperawatan memberikan informasi bahwa kinerja perawat dalam asuhan keperawatan tergolong sudah baik yang mencakup kegiatan pencatatan dan pelaporan, penerapan dan pelaksanaan prosedur atau teknik keperawatan. Selain dari asuhan keperawatan dinilai dari kecepatan dalam bekerja, tingkat kemandirian, perilaku selama bekerja, kehadiran, hubungan dengan staff lain serta keterampilan

dalam bekerja tergolong baik dikarenakan adanya pembagian shift kerja. Meskipun demikian masih sering dijumpai keterlambatan pencatatan dan pelaporan mengenai formulir riwayat diagnosis pasien, tingkat kecepatan pelayanan yang masih kurang dikarenakan ada perawat belum lama bekerja/ perawat baru masuk yang perlu beradaptasi dengan tugas-tugas keperawatan di rumah sakit.

Berdasarkan observasi dan wawancara langsung terhadap beberapa pasien, adanya ketidakpuasan dari pasien dan keluarga pasien terhadap pelayanan keperawatan, seperti lamanya respon perawat terhadap bel pasien, ketidaktepatan waktu pemberian obat-obatan dan pemberian suntikan. Petugas kesehatan atau perawat kurang memberikan informasi mengenai kondisi pasien, perawat kurang ramah terhadap pasien dan tidak tanggap menanggapi masalah keluhan kesehatan pasien. Disamping itu juga petugas kesehatan dalam memberikan tindakan medis ada yang tidak menginformasikan tujuan tindakan terlebih dahulu kepada pasien.

Melalui wawancara lebih lanjut mengenai adanya ketidakpuasan dari pasien akibat kinerja perawat yang kurang optimal perawat mengatakan hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara jumlah perawat dengan jumlah pasien yang dihadapi rumah sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah. Menurut peraturan menteri kesehatan No. 56 tahun 2014 bahwa untuk rumah sakit tipe C jumlah kebutuhan keperawatan dihitung dengan perbandingan 2 perawat untuk tiga tempat tidur. Jika dilihat dari ratio yang ada di rumah sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah antara jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur seharusnya kebutuhan tenaga perawat sebanyak 87 untuk 130 bed. Dari jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah yang berjumlah 49 perawat dan 4 kepala ruangan yang artinya adanya kekurangan tenaga perawat, sehingga seringkali perawat mendapat tuntutan tugas tambahan bahkan mereka bekerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan sehingga pelayanan pasien sering kali tidak optimal sesuai harapan pasien. Selain itu juga dengan adanya tugas tersebut perawat tidak diberikan reward atau insentif berupa tambahan gaji dari jam kerja yang berlebih ataupun pujian dari hasil pekerjaan perawat. Hal ini mengakibatkan motivasi perawat menjadi rendah, perawat tidak memiliki dorongan semangat untuk menghasilkan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan data mengenai lama kerja perawat yang didapat dari rumah sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah dari 49 perawat dan 4 kepala ruangan, lama perawat yang bekerja 3 bulan – 2 tahun sebanyak 29 perawat, ≥ 2 tahun sebanyak 8 perawat, ≥ 10 tahun sebanyak 11 perawat, ≥ 20 tahun sebanyak 5 perawat. Lama perawat bekerja berkaitan dengan komitmen kerja perawat, perawat yang telah lama bekerja seharusnya memiliki komitmen yang tinggi karena pengalaman mereka bekerja membuat perawat enggan meninggalkan organisasinya karena mereka meyakini bahwa rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang menahannya untuk tinggal dalam organisasi (Kewuan, 2019). Apabila dilihat dari lama kerja komitmen perawat sudah baik dilihat adanya perawat yang bekerja lebih dari 20 tahun, namun apabila dilihat kembali perawat yang dominan atau lebih banyak adalah perawat yang lama kerjanya mereka masih 3 bulan – 1 tahun yang memungkinkan dari perawat untuk meninggalkan organisasi.

Hasil kuesioner yang diberikan oleh 8 orang perawat tentang komitmen perawat, mengenai komitmen afektif yaitu perasaan terikat terhadap organisasi dengan menunjukkan loyalitas ada 4 perawat yang menyatakan tidak terhadap pernyataan saya senang menghabiskan sisa karir disini. Terhadap komitmen kelanjutan mengenai konsekuensi atau kerugian terhadap organisasi apabila meninggalkan organisasi dari 8 orang perawat menyatakan setuju terhadap pernyataan. Terhadap komitmen normatif yaitu dedikasi perawat untuk tinggal dalam organisasi

karena suatu kewajiban. Dari 8 orang perawat 4 orang perawat menyatakan tidak terhadap pernyataan saya tidak tepat meninggalkan organisasi, walaupun menguntungkan, saya yakin akan menemui nasib yang lebih baik bila bertahan disatu tempat kerja. Dari hasil diatas menggambarkan masih ada perawat yang belum memiliki rasa terikat atau rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasinya hal ini mengambarka masih rendahnya komitmen perawat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit RSUD Muyang Kute tahun 2024”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Tahun 2024.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah Tahun 2024.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah Tahun 2024.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah Tahun 2024.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sebagai masukan untuk rumah sakit terkait dengan intervensi pada komitmen kerja serta motivasi kerja perawat sebagai upaya peningkatan kinerja di ruang rawat inap Rumah Sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah.

1.4.2. Bagi Responden

Diharapkan dari hasil penelitian responden dapat meningkatkan kesadaran untuk meningkatkan komitmen kerja dan motivasi kerja perawat untuk dapat meningkatkan kinerja perawat diruang rawat inap rumah sakit RSUD Muyang Kute Kabupaten Bener Meriah.

1.4.3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk peneliti lain serta sebagai dokumen ilmiah untuk bahan penelitian selanjutnya.