

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memotivasi merupakan suatu bagian dari proses manajemen untuk mempengaruhi tingka laku SDM berdasarkan pengetahuan apa – apa saja yang membuat mereka tergerak membuat pelayanan, yang terutama dalam hal ini adalah pelayanan keperawatan. Sampai saat ini Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu permasalahan dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. Menurut pandangan teori motivasi faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada dasarnya berbeda – beda yaitu teori motivasi kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan dan teori harapan. Teori kebutuhan menurut pandangan Maslow, berdasarkan teori holistic dinamis yang mencakup lima dasar kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, harga diri dan aktualisasi diri. Bakri, (2017). Motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi seorang perawat dalam memberikan tindakan secara efektif dan efisien dalam keberhasilan suatu tujuan, dan motivasi yang kurang dapat menghasilkan kinerja yang rendah. Standar praktek keperawatan meliputi standar asuhan dan standar kinerja professional yang dipakai sebagai evaluasi dalam menilai asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Dalam jurnal Habibi dkk, (2019).

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injury dan peruses penuaan, Harlley, (1997). Perawat professional adalah perawat yang

bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya, Depkes RI, (2002) dalam Aisiyah, (2014).

Penelitian Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2014) melaporkan motivasi kerja perawat di RS Tingkat III Ambon yang berkategori rendah sebesar 64,29%. Penelitian yang sama dilakukan Budiawan (2015) juga memperlihatkan motivasi kerja perawat rendah sebesar 60,1% di Rumah Sakit Jiwa Bali. Hasil penelitian yang berbeda dilaporkan Putri dan Rosa (2015) ruang rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II dimana motivasi kerja perawat yang rendah proporsinya lebih sedikit yaitu hanya 13,80%.

Kinerja merupakan hasil diharapkan dari apa yang dikerjakan oleh perilaku individu, Notoatmodjo, (2002). Kinerja adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing – masing, tidak melanggar hukum, aturan serta sesuai moral dan etika, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Teori Herzberg, (1959) dalam Bakri, (2017) banyak dipakai dalam dunia keperawatan dimana kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja intertinsik atau bersumber dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi kemajuan dalam berkarir pengembangan potensi individu keberhasilan menggapai pendidikan tinggi serta pengakuan orang lain, sedangkan motivasi kerja eksternal dapat kita lihat misalnya jabatan seseorang di rumah sakit , hubungan perawat dengan atasannya kebijakan rumah sakit kondisi tempat

kerja serta sistim penghargaan yang diterima perawat atas kewajibannya yang sudah di laksanakan. Beberapa rumah sakit di Indonesia telah mengaitkan kinerja perawat dengan teori Herzberg.

Menurut hasil studi dari irektorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO yang melakukan penelitian di empat Provinsi yaitu Jakarta, Sumatra Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Tiur, ditemukan data, bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih meleksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan system monitoring dan evaluasi kinerja perawat, Hasanbasri, (2007). Data – data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.

Kinerja seorang perawat di rumah sakit sampai saat ini masih banyak ditanggapi tidak baik oleh pasien. Menurut penelitian Gusty, (2019) di RSUD Teluk Kuantan menemukan bahwa kinerja perawat pada tahun, 2018 berada pada kategori kurang baik dengan presentasi 55,8% perawat. Hal ini berarti bahwa lebih dari separuh perawat di RSUD Teluk kuantan memiliki kinerja kurang baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maslita,(2017) dalam Gusty, (2019) di RSUD Kabupaten Tangerang di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori cukup (53,7%) dan kurang baik (46,3%).

Kinerja perawat di rumah sakit masih banyak dianggap pasien tidak baik. Menurut penelitian Barus, Andayani dan Syahrial (2015) persepsi pasien terhadap kinerja perawat di rumah sakit Imelda Medan kurang baik

pada komponen bukti langsung (16,9%), kehandalan perawat (61,5%), cepat tanggap perawat (56,9%), empati perawat (70,8%) dan kepastian layanan perawat (61,5%). Selain dalam aspek layanan keperawatan kinerja perawat juga dinilai buruk dalam hal perilaku *caring*. Penelitian Agusriansa Erwin dan Huda (2015) memperlihatkan persepsi pasien preoperatif di RSUD Arifin Achmad rendah dalam perilaku caring sebesar (54,90%). Menurut penelitian Sitinjak dan Wardhana (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan sangat baik. Artinya kinerja yang dipersepsikan kurang oleh pasien menandakan motivasi perawatnya rendah.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Sitinjak dan Wardhana, (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas pekerja yang sangat baik . Penelitian ini sama juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Khamida, (2015) dalam Gusty, (2019) di RSI Surabaya di dapatkan bahwa lebih dari separu perawat memiliki kinerja kurang baik, (51,3%)... Jadi hal ini berarti satu kinerja yang di persepsikan kurang oleh pasien menunjukkan bahwa motivasi perawatnya rendah. Kinerja perawat bukan hanya dinilai dari kesediaan tenaga keperawatan untuk melakukan tindakan. Tetapi lebih dari itu, kinerja tersebut harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu melakukan tindakan karena memiliki dorongan/motivasi atau sekedar menjalankan tugas agar gugur kewajibannya. Untuk itulah, dorongan atau motivasi sangat di butukan untuk mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan tindakan keperawatan secara efektif. Bakri, (2017).

Rumah Sakit Umum Daerah Manokwari merupakan institusi milik pemerintah Daerah Kabupaten Manokwari yang memberikan dan menyelenggarakan kegiatan pelayanan, pencegahan, pemeliharaan, dan rehabilitasi kesehatan. Kegiatan – kegiatan tersebut diselenggarakan secara komprehensif, bermutu, dan diharapkan dapat terjangkau oleh semua lapisan masyarakat khususnya di wilayah Kabupaten Manokwari

Hasil wawancara dengan lima perawat di ruang rawat inap (R.VIP, R.Interna, dan R.Bedah) Rumah Sakit Umum Daerah Manokwari mengatakan bahwa rendahnya kinerja perawat dikarenakan tidak adanya evaluasi secara rutin antara perawat – perawat di ruangan. Motivasi dengan kinerja Perawat yang satu berbeda dengan perawat yang lainnya, salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kunci utama kualitas pelayanan rumah sakit adalah dengan kinerja yang baik agar pasien puas akan pelayanan yang telah diberikan. Kenyataan di lapangan menunjukkan menunjukkan rendahnya motivasi kerja, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti di RSUD Manokwari diperoleh data bahwa beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketiga masuk kerja. Contohnya dari 10 perawat yang bertugas di bangsal, sebanyak 7 perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, sehingga dapat menurunkan kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya.

Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terutama motivasi dan kinerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu factor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik. Jais dan Hasanbasri, (2007).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Manokwari.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah “Apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rsud Manokwari?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rsud Manokwari

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja di ruang rawat inap Rsud Manokwari.

1.3.2.2 Mengidentifikasi motivasi perawat di ruang rawat inap Rrusd Manokwari.

1.3.2.3 Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap Rsud Manokwari.

1.3.2.4 Menganalisis hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rsud Manokwari

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat memeberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola Rumah Sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rsud Manokwari

1.4.2 Bagi Perawat

Sebagai masukan dan pengetahuan untuk para perawat dalam meningkatkan motivasi dan kinerja untuk lebih baik

1.4.3 Bagi Pelayanan Rawat Inap

Sebagai masukan dan sumber informasi bagi pelayanan di ruang rawat inap dan sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja di ruang rawat inap.

1.4.4 Bagi Akademik (PSIK UNCEN)

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat juga menambah bahan wacana perpustakaan di Psik Universitas cenderawasih yang dapat dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan panduan bagi mahasiswa yang melanjutkan penelitian.

1.4.5 Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.

1.4.6 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan perbandingan dan perimbangan untuk melakukan penelitian – penelitian di tempat lain yang berkaitan dengan penelitian ini.