

## BAB 1 : PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Kesehatan merupakan sebuah kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap orang, kesehatan seringkali menjadi hilir atau dampak dari berbagai masalah yang di alami individu dan lingkungan sekitarnya. Padahal kesehatan merupakan modal awal bagi perkembangan potensi individu dalam hidup ( Depkes, 2018)

Undang-undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 1 ayat 6 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan adalah orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui bidang pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Peranan tenaga kesehatan dalam pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan. Salah satu tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pelayanan kesehatan adalah perawat, karena pelayanan keperawatan salah satu faktor penentu baik buruknya citra rumah sakit.

Menurut penelitian (Arifki Zainaro et al., 2017) di RSUD Alimudin Umar Lampung Barat dimana motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap kurang baik (53%) dan terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salawangi et al., 2018) di RSUD liu Kendage, Senggigi, menyimpulkan antara motivasi dan kinerja perawat tidak terdapat hubungan.. Penelitian diatas menyimpulkan bahwa “ motivasi perawat

terhadap kinerja dirumah sakit berbeda-beda,tergantung faktor yang mempengaruhinya”.

Faktor yang mempengaruhi motivasi berbeda-beda dari masing-masing teori dan menurut ahlinya. Menurut teori Maslow (1943) motivasi di pengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori Mc Gregor (1960) melihat motivasi kerja berdasarkan tipe karyawan yaitu tipe karyawan X yang tinggi motivasi kerjanya sebaliknya karyawan tipe Y adalah karyawan yang bermotivasi rendah. Sedangkan teori Mc Clelland (1961) memfokuskan motivasi dan berafiliasi. Menurut teori Herzberg (1950) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu faktor higiene dan faktor motivasi. Keunggulan teori Herzberg ini dapat mengidentifikasi apakah faktor motivasi kerja eksternal dan internal yang paling mempengaruhi kinerja perawat. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori faktor motivasi.

Pendekatan teori Herzberg banyak digunakan dalam dunia keperawatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja internal seperti keinginan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, pengembangan potensi individu, pekerjaan dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi kerja eksternal berupa : peraturan dan administrasi rumah sakit, supervisi perawat manager, keamanan dan keselamatan kerja serta kondisi kerja. Beberapa rumah sakit di Indonesia sudah mengkaitkan kinerja perawat dengan teori Herzberg ini

Menurut (Khamida & Mastiah, 2018) dimana sebagian besar pasien menyatakan tidak puas (56,4%) dengan kinerja perawat dan (53%) perawat memiliki kinerja yang kurang. Sejalan dengan penelitian (Widiasari et al., 2019) dinamakan dalam aspek keselamatan pasien dalam melakukan reassesmen pasien resiko jatuh saat akan

melakukan tindakan keperawatan masih belum optimal. Menurut penelitian (Wardhana, 2016) di rumah sakit Budi Kemuliaan Batam bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Artinya dimana kinerja yang dipersepsikan pasien kurang baik karena motivasi perawat kurang.

Kurangnya motivasi perawat berdampak pada penurunan kinerja perawat. Menurut penelitian Onyango (2016) menurunnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, ketidakdisiplinan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut penelitian Toode (2015) motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat. Menurut penelitian Gomes dan Proenca (2015) motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas pekerjaannya. Menurut penelitian Adjei, Emmanuel dan Forster (2016) rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja kerja perawat sehingga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

RSUD Pasaman Barat adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman Barat, merupakan rumah sakit tipe C. Kapasitas tempat tidur di tujuh Ruang Rawat Inap ( Interne, Bedah, Neurologi/Paru, Anak & Perinatologi, Kebidanan, VIP dan Kelas) dan satu ICU, sebanyak 118 tempat tidur dengan jumlah tenaga keperawatan sebanyak 87 orang (perawat pelaksana dan bidan pelaksana). Jumlah tenaga keperawatan sebanyak 65 orang terdiri dari kepala ruangan, ketua tim, perawat pelaksana dan administrasi ruangan. Tingkat pendidikan perawat yaitu 21 orang Ners , 2 orang SI Keperawatan, 42 orang DIII Keperawatan (Profil RSUD Pasaman Barat, 2019).

Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat merupakan salah satu pemberi pelayanan di Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan laporan dari hasil Monev

tahunan rumah sakit didapat data BOR, 47,37 %, LOS (4 hari) ,TOI (3 hari) ( MONEV RSUD Pasaman Barat, 2019). Nilai standar ideal menurut Barry Barber dan David Johnson untuk BOR adalah 70-85%, LOS adalah 3-12 hari, TOI adalah 1-3 hari dan BTO minimal 30 kali. Dari data tersebut dapat disimpulkan indikator mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat kategori masih dibawah standar yang ditetapkan\_Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, yaitu 65– 85 %.

Dari hasil observasi peneliti tanggal 15 September 2020 dimana masih didapat perawat yang masih kurang sikap empati terhadap pasien dalam memberikan pelayanan keperawatan. Masih ada pengisian asuhan keperawatan yang belum terisi lengkap dari hasil observasi peneliti menyimpulkan masih kurangnya motivasi dari perawat pelaksana sendiri terhadap kinerja perawat, Serta kurangnya motivasi dari atasan langsung yaitu kepala ruangan. Dari fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2021.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi internal perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat 2021.
2. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi eksternal perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat 2021.
3. Mengukur distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat 2021.
4. Mengukur hubungan antara motivasi internal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.
5. Mengukur hubungan antara motivasi eksternal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Perawat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang motivasi kerja perawat untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit.

##### 2. Bagi Institusi Pendidikan

Memberikan masukan serta sumber informasi bagi pengelola Rumah Sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk tambahan wawasan, pengetahuan dan bahan koreksi sehingga penelitian sebaliknya akan menjadi lebih baik.



### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Pasaman Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik Total Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan *checklist*. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret 2021. Analisis data dilakukan dengan univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*.



