

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Standar praktik ini menjadi pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga yang paling banyak dan paling lama melakukan kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Badi'ah & dkk, 2009).

Rumah sakit adalah suatu tempat yang terorganisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, baik dasar, maupun yang bersifat spesialisik serta subspecialistik. Selain itu rumah sakit juga dapat digunakan sebagai lembaga pendidikan untuk tenaga kesehatan dan menyelenggarakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap serta perawatan di Rumah. Disamping itu, rumah sakit juga mempunyai fungsi sebagai tempat penelitian (Adisasmito, 2009).

Berbicara tentang rumah sakit di Indonesia, saat ini terdapat tuntutan yang semakin meningkat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga mengakibatkan persaingan yang semakin keras diantara semua provider pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan. Salah satu tolok ukur mendapat pelayanan berkualitas di Rumah Sakit adalah kinerja perawat, agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan kesehatan berkualitas (Hafizurrachman, Trisnanto, & Bachtiar, 2012).

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi menurut Gibson dan Ivancevich (Yanti & Warsito, 2013). Faktor psikologi salah satunya motivasi. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau dorongan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Apriani, 2009).

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk ke sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi berusaha keras. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali jika usaha disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu usaha itu beserta intensitasnya. Usaha yang diarahkan ke sasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi merupakan jenis usaha yang harus kita cari. Akhirnya, kita akan memperlakukan motivasi sebagai proses memuaskan kebutuhan (Robbins & Coulter, 2007).

Demikian pula dengan halnya motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Badi'ah & dkk, 2009).

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik

merupakan penghubung dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien baik yang sehat maupun sakit (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Idayu, 2012) di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap, didapatkan bahwa motivasi kerja perawat berada dalam kategori rendah, sedangkan kinerja perawat berada dalam kategori tinggi dan terdapat hubungan antara variabel tersebut. Sedangkan menurut hasil penelitian (Sagala & Fathi, 2012) tentang motivasi dan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Adam Malik Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Adam Malik Medan.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie didapatkan bahwa dengan sedikitnya jumlah perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie mengakibatkan jam kerja perawat jadi lebih panjang dari waktu dinas yang ditentukan, dikarenakan banyaknya jumlah pasien dan adanya keluhan perawat bahwa terdapat keterlambatan dalam pemberian gaji serta sulitnya pergantian shift dengan teman sejawat saat mempunyai halangan. Adanya keluhan tentang kurangnya keramahan perawat yang mungkin diakibatkan dari pekerjaan perawat yang terlalu banyak.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie pada tanggal 27 Februari 2015 melalui wawancara secara langsung kepada Kepala Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie didapatkan bahwa masih kurangnya tenaga perawat Rawat Inap di Rumah Sakit tersebut.

Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie. Didukung dengan belum pernah dilakukannya penelitian tentang motivasi dan kinerja di Rumah sakit ini.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan peran dan fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan khususnya di Rumah sakit dan tugas yang harus dilaksanakan kepada klien, dibutuhkan tenaga perawat yang terampil, serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, dan dari latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden (umur, tingkat pendidikan, lama kerja) dari perawat di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie tahun 2015.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie tahun 2015.
- c. Mengidentifikasi kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie tahun 2015.
- d. Mengidentifikasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie tahun 2015.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie**

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi kinerja dan motivasi perawat di Rumah sakit, dan pengembangan pelayanan keperawatan rumah sakit.

### **1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan**

Dapat menjadi salah satu sumber informasi di institusi pendidikan yang nantinya dapat digunakan mahasiswa lain sebagai bahan bacaan tentang motivasi dan kinerja serta diharapkan dapat menjadi sumber referensi.

### **1.4.3 Bagi peneliti**

Dapat menambah wawasan dan mengetahui cara penelitian serta sebagai syarat kelulusan strata pertama dan sebagai acuan atau pedoman tentang kinerja dan motivasi saat bekerja di Rumah sakit di kemudian hari.

### **1.4.4 Bagi penelitian selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan memperbanyak ilmu keperawatan dan menjadi sumber informasi untuk penelitian yang terkait dengan motivasi dan kinerja perawat.