

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Instalasi gawat darurat merupakan gerbang utama penanganan kasus gawat darurat di rumah sakit yang memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup pasien. Pelayanan gawat darurat memerlukan pertolongan dan penanganan segera yaitu cepat, tepat dan cermat untuk menentukan prioritas kegawatdaruratan pasien untuk mencegah kecacatan dan kematian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dibutuhkan motivasi. Motivasi merupakan tindakan untuk memengaruhi dan mendorong seseorang untuk berperilaku. Secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif untuk berhasil mencapai tujuan. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi. Karena potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian, kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan

kegairahanbersama. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Seorang atau beberapa karyawan dalam sebuah tim yang memiliki motivasi tinggi dapat membangkitkan semangat rekan rekan lainnya dan membawanya kearah prestasi yang semakin tinggi. Sebaliknya, para karyawan yang memiliki motivasi kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. Mereka kerap membesar-besarkan masalah kecil dan sebagai konsekuensinya akan sulit mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi. Kemerosotan motivasi bagaikan suatu infeksi yang sulit disembuhkan. Menurut Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian pasal 33 ayat 1 dan 2 yaitu : ayat 1 berbunyi “untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara maka kepada pegawai negeri sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa sebaiknya dapat diberikan penghargaan oleh pemerintah”. Ayat 2 yang berbunyi :“penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian penghargaan yang berupa material, dan lain-lain”.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakuakn di Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Sidoarjo tentang jumlah perawat yang diterima dan keluar ( *resign* )

diperoleh data pada tahun 2018 dengan jumlah perawat 63 BOR Pasien mencapai 58% dan tahun 2019 jumlah perawat 83 dengan BOR Pasien 54%, Tahun 2020 dengan jumlah perawat 93 dengan BOR 63% dengan Total pasien ketergantungan sebesar 7,2%.(Sumber: Data Rumah Sakit Al Islam HM Mawardi Krian Tahun 2020).

Tinggi dan rendahnya motivasi kerja perawat dalam bekerja dilihat dari keterbatasan tenaga sumber daya manusia tepatnya perawat membuat kinerja perawat kurang maksimal jika terdapat banyak pasien, adanya konflik antar tenaga kesehatan dalam hal pelayanan juga dapat menurunkan kinerja, proses pendokumentasian/ pelaporan status pasien yang kurang lengkap berdampak pada terhambatnya proses pelayanan pasien, dan juga menurunnya tanggung jawab bekerja dapat dilihat dari banyaknya tenaga kesehatan yang daftar absensi/ presentasi kerja yang sering terlambat datang. Tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu semakin berkembang sejalan dengan semakin meningkatnya tingkat pendidikan dan pendapatan masyarakat. Pada pihak pemberi pelayanan kesehatan ( *health care provide* ) tuntutan masyarakat untuk mendapat pelayanan bermutu ditanggapi dengan melakukan revormasi sector kesehatan. Salah satu langkah strategisnya adalah pengembangan kapasitas institusi ( *capacity building* ), selain itu harus menyadari pentingnya peningkatan mutu pelayanan dan tanggap terhadap tuntutan masyarakat. Strategi untuk menghasilkan produk dan jasa pelayanan kesehatan yang bermutu

membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, mempunyai motivasi tinggi, dan loyal kepada pengembangan mutu institusi ( Muninjaya, 2011 ).

Berdasarkan profil kesehatan Kabupaten Sidoarjo tahun 2019 data penyebab kematian melalui pencacatan dan pelaporan rutin dari RSUD, penyakit terbanyak yang masuk ke IGD yaitu penyakit jantung dan stroke, dalam sepuluh tahun terakhir selalu masuk dalam 10 penyakit penyebab kematian tertinggi. Analisis tiga tahun terakhir dari data diseluruh rumah sakit di Sidoarjo menunjukkan, penyakit jantung dan stroke menempati urutan paling tertinggi penyebab kematian. Dari tahun ke tahun penyakit kardiovaskuler juga semakin meningkat. Pada tahun 2019 angka penyebab kematian di RS tertinggi yaitu stroke 277 kasus kematian, penyakit gagal jantung 253 kasus, penyakit COVID-19 233 kasus kematian (Dinkes Sidoarjo, 2019). Data diatas menunjukkan banyaknya pasien dengan kasus gawat darurat yang masuk ke rumah sakit yang memerlukan pertolongan dengan segera agar tidak terjadinya kecacatan dan kematian. Salah satu indikator keberhasilan penanganan pada pasien gawat darurat yaitu waktu tanggap. Selain itu waktu tanggap juga bertujuan mencegah keterlambatan penanganan pada pasien. Waktu tanggap adalah saat tibanya pasien di pintu IGD rumah sakit sampai mendapat respon atau tindakan dari petugas IGD dengan memberikan pelayanan sesuai kebutuhan pasien (Depkes, 2009). Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan waktu tanggap perawat dalam melakukan tugasnya, faktor tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, pendidikan, lama kerja, umur, motivasi dan

jenis kelamin. Faktor eksternal adalah imbalan dan sarana prasarana (Ahmad, 2012). Berdasarkan beberapa hasil penelitian masih terdapat keterlambatan waktu tanggap di beberapa RS. Penelitian yang dilakukan oleh Maatilu (2014) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *response time* pada penanganan pasien gawat darurat di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi bahwa hasil penelitian didapatkan *response time* perawat dalam penanganan kasus gawat darurat rata-rata lambat (>52 menit). Hasil penelitian di atas, menunjukkan adanya keterlambatan waktu tanggap perawat yaitu lebih dari 5 menit, menunjukkan belum terpenuhinya standar IGD sesuai Keputusan Menteri Kesehatan tahun 2009. Maatilu (2014) dalam penelitiannya membuktikan waktu tanggap perawat pada penanganan pasien gawat darurat yang memanjang dapat menurunkan usaha penyelamatan pasien dan terjadinya perburukan kondisi pasien. Jika waktu tanggap lambat akan berdampak pada kondisi pasien seperti rusaknya organ-organ dalam atau komplikasi, kecacatan bahkan kematian, dan apabila waktu tanggap cepat maka akan berdampak positif yaitu mengurangi beban pembiayaan, tidak terjadi komplikasi dan berkurangnya angka mortalitas dan morbiditas (Kepmenkes, 2009).

Penyebab keterlambatan waktu tanggap pada penanganan pasien di IGD dapat dicegah dengan cara memprioritaskan kegawatdaruratan pasien secara cepat dan tepat,

sesuai dengan standar yang di tetapkan yaitu paling lambat 5 menit sehingga tidak terjadinya waktu tunggu yang lama, komplikasi, kecacatan bahkan kematian. kegawatdaruratan pasien adalah kondisi dimana seseorang membutuhkan pertolongan dengan segera untuk mempertahankan hidup dan mengurangi resiko kecacatan dan kematian (Musliha, 2010). Klasifikasi kegawatdaruratan terdiri dari pasien gawat darurat, pasien darurat tidak gawat, dan pasien tidak gawat tidak darurat (Kartikawati,2013).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan bulan November 2020 didapatkan data kunjungan pasien di IGD tahun 2019 dan 2020 yaitu 3.277 dan 3987 dengan rata-rata kunjungan pasien perhari pada tahun 2020 mencapai 90 pasien. Dari hasil observasi yang dilakukan di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi rata-rata waktu tanggap perawat yaitu 6 menit 15 detik. Data laporan tahunan 2019 dan 2020 diperoleh angka kematian pasien yaitu 24 dan 27orang. Dari data tersebut terdapat kecenderungan peningkatan kasus kematian pasien di IGD sejak tahun 2019 sampai 2020. Penyebab kematian pasien yang meninggal di IGD pada tahun 2020 paling banyak yaitu pasien dengan *difusi brain injury* dan *cardiac arrest*. Ini menunjukkan banyaknya kasus pasien dengan *true emergency* sudah dalam hemodinamik yang jelek dan kesadaran menurun, ataupun diikuti dengan penyakit lainnya yang turut mempercepat perburukan dan kematian pada pasien. Berdasarkan data diatas waktu tanggap di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi lebih dari standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan yaitu 5 menit. Dari laporan tahunan IGD sejak tahun 2019 sampai dengan 2020 terdapat kenaikan angka

kematian pasien. Sementara itu penyebab kematian di IGD merupakan pasien dalam keadaan gawat darurat. Hal ini dianggap perlu untuk dilakukan penelitian terkait dengan waktu tanggap perawat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan masalahnya adalah : “Hubungan Motivasi kerja perawat dengan *Respon*time Pasien DiIGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi Sidoarjo”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan *Respon*time pasien di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

### **2. Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi gambaran motivasi kerja perawat di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi
2. Mengidentifikasi *Respon*time perawat di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.
3. Menganalisis Hubungan antara Motivasi kerja perawat dengan *respon* time diIGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengkaji Hubungan Motivasi kerja perawat dengan respon time pasien di IGD RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Rumah Sakit**

Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi rumah sakit dalam pembinaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja dalam pelayanan rumah sakit sehingga tidak ada insiden dalam pelayanan yang diberikan

#### **2. Bagi Perawat**

Memberikan masukan bagi perawat untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja dalam melakukan pelayanan sesuai standart operasional prosedur.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.