

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Seorang perawat selain memiliki sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan ilmu dan terampil serta dapat memegang teguh etika profesi ketenagaan kesehatan. Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat di berbagai rumah sakit masih banyak perawat yang mempunyai motivasi kerja yang kurang baik (Nursalam, 2013).

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Liswati, 2013). Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi (Race,

2015). Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan.

Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan harus melakukan pengkajian secara terfokus dan mengobservasi tanda vital untuk menilai dan mengetahui resiko terjadinya perburukan pasien, mendeteksi dan merespon dengan mengaktifkan *emergency call*. *Early Warning Score (EWS)* adalah suatu permintaan bantuan untuk mengatasi masalah pasien secara dini, dengan diukur menggunakan tujuh parameter untuk mengetahui respon aktivasi klinis pasien (Saab *et al.*, 2017) Angka kejadian henti jantung di rumah sakit sangat bervariasi. Sebagian besar kasus henti jantung di rumah sakit sebenarnya dapat diperkirakan sebelumnya. Keadaan ini dapat diperkirakan melalui deteriorasi kondisi pasien yang di gambarkan dengan gangguan parameter tanda vital. Sayangnya penurunan kondisi tersebut sering tidak diobservasi dengan baik sehingga berakhir dengan kondisi henti jantung dan juga kematian (Xu M *et al.*, 2015).

Angka kejadian henti jantung di rumah sakit sangat bervariasi di dunia, berkisar 0,5% hingga 2%. Studi yang dilakukan di Australia dan New Zealand menunjukkan angka kejadian henti jantung di rumah sakit berkisar antara 2-6 kasus per 1.000 admisi (Fennessy *et al.*, 2016). Angka kejadian pada populasi Asia belum banyak dipublikasikan. Menurut penelitian Subhan dkk. (2019) tentang Implementasi *EWS* Pada Kejadian Henti Jantung

menunjukkan 72% memiliki catatan *EWS* lengkap, 9% memiliki catatan tidak lengkap, 21% tidak memiliki data *EWS*, dengan simpulan penelitiannya adalah implementasi *EWS* di rawat inap RSUP Hasan Sadikin belum cukup memuaskan. Di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang sendiri pada semester pertama tahun 2019 jumlah pasien rawat inap sebanyak 2.492 orang. Terapi utama pada pasien di ruang perawatan jiwa adalah antipsikotik. Menurut penelitian dari Yulianty dkk. (2019) tentang studi penggunaan Antipsikotik dan Efek Samping pada Pasien Skizofrenia didapatkan sindrom ekstrapiramidal (*EPS*) (98,3%), hipotensi orthostatik (86,4%), efek antikolinergik (76,3%), sedasi (44,1%), mual/muntah (27,1%), insomnia (16,9%), kesadaran menurun (1,7%), sesak napas dan batuk (1,7%), keluar busa di hidung (1,7%). Pada pasien psikiatri efek samping obat yang sering terjadi adalah *EPS*, kondisi ini dapat menimbulkan perburukan kondisi medis pasien sehingga diperlukan observasi *Early Warning System (EWS)*. Untuk penerapan *EWS* di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang sendiri diterapkan sekitar 2 tahun tepatnya dimulai bulan Pebruari 2018 yang sudah terintegrasi dengan SIMRS.

Motivasi kerja perawat merupakan esensi dalam peningkatan peran perawat, *image* profesional, penguatan sistem kesehatan dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan bagi individu pasien maupun kesehatan suatu komunitas (Aryandini, 2015). Menurut Onyango (2018), menurunnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, ketidakdisiplinan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas – tugasnya khususnya

asuhan keperawatan. Penerapan *EWS* adalah salah satu bagian implementasi dari Asuhan Keperawatan dari seorang perawat. Penilaian skor *EWS* ini juga mengedapankan SDM PPA (Profesional Pemberi Asuhan) untuk melakukan pencatatan, penilaian dan respon atau menanggapi perubahan parameter fisiologis klinis secara rutin kepada pasien. Kata kunci yang dibutuhkan adalah (a) deteksi dini (b) ketepatan waktu (c) kompetensi klinis, sehingga tujuan *EWS* akan tercapai. Penggunaan skor penilaian ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang sama dari masing – masing individu profesional pemberi asuhan (PPA) dalam memahami dan menilai pasien, sehingga tidak menimbulkan persepsi yang berbeda-beda (Saab *et al.*, 2017). Pada studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Januari 2020 di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, didapatkan data bahwa 55% implementasi *EWS* di ruangan tersebut dilaksanakan sebagian, 35% terisi seluruhnya, dan sisanya 10% *EWS* belum dilaksanakan. Peneliti juga sempat melakukan wawancara kepada beberapa perawat yang kebetulan sedang jaga pada jam dinas tersebut. Dari 10 perawat yang diwawancarai, 7 perawat mengatakan bahwa mereka kurang bersemangat dalam bekerja dan 3 perawat lainnya mengatakan bahwa *EWS* tidak terlalu penting untuk dilaksanakan. Alasan mereka tidak/ belum melaksanakan *EWS* juga dikarenakan motivasi kerja yang menurun, mereka merasa pekerjaannya monoton dan kurang memiliki motivasi untuk bersemangat dalam bekerja.

Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi dan kinerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik (Jais & Hasanbasri, 2007). Kunci dalam memberikan perawatan optimal pada pasien yang mengalami perburukan adalah pelaksanaan *EWS* sesuai protokol. Menurut penelitian Shuban dkk. (2019), keberhasilan *EWS* dalam menurunkan kejadian henti jantung dipengaruhi implementasi yang baik dari instrumen *EWS* sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

Berdasarkan data di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS* (*Early Warning System*) pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan bahwa permasalahan penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS* (*Early Warning System*) pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi apakah ada hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- b. Mengidentifikasi implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- c. Menganalisis hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait motivasi kerja perawat terhadap implementasi *EWS*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Profesi Keperawatan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu keperawatan khususnya terkait implementasi *EWS*.

b) Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang akan melakukan penelitian mengenai *EWS* maupun motivasi kerja perawat.

c) Bagi Institusi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu kajian yang dapat digunakan dalam mengatasi masalah – masalah yang timbul sebagai dampak dari motivasi perawat yang dapat mempengaruhi implementasi *EWS*.

d) Bagi Pasien

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi implementasi *EWS* pada pasien.