

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan harus memiliki indikator mutu, salah satunya adalah prosentase angka kejadian infeksi nosokomial (Depkes RI, 2005). Kejadian infeksi nosokomial/ HAIs (Healthcare Associated Infections) dapat menurunkan citra dan mutu pelayanan rumah sakit karena program pencegahan dan pengendalian infeksi merupakan salah satu tolak ukur kendali mutu pelayanan. Hasil *surveillance* HAIs tahun 2021 dan 2022 di RSUD RA Basoeni Mojokerto didapatkan angka infeksi nosokomial /HAIs berturut-turut untuk IDO (Infeksi Daerah Operasi) adalah 0 %, ISK (Infeksi Saluran Kemih Terkait Pemasangan Kateter) 0 ‰, angka kejadian plebitis 10,7‰ dan 7,94 ‰, dengan standar angka HAIs adalah $\leq 1,5\%$. Hal itu didukung dengan rendahnya angka kepatuhan cuci tangan perawat selama kurun waktu 2021 dan 2022 yaitu 75,70 % dan 66,35 % (Komite PPI RSUD RA Basoeni, 2021 dan 2022). Angka kepatuhan cuci tangan perawat tersebut masih di bawah standart yang ditetapkan WHO yaitu $>85\%$. Kepatuhan perawat dalam cuci tangan merupakan salah satu indikator kinerja perawat dalam pelaksanaan program PPI (Pencegahan dan Pengendalian Infeksi) di Rumah Sakit.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingginya HAIs phlebitis di RSUD RA Basoeni periode 2021 dan 2022 merupakan dampak dari rendahnya kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi, salah satunya yaitu angka kepatuhan cuci tangan perawat. Secara prinsip, kejadian HAIs sebenarnya dapat dicegah bila fasilitas pelayanan kesehatan secara konsisten

melaksanakan program PPI diantaranya adalah kebersihan tangan (Permenkes RI No 27 tahun 2017).

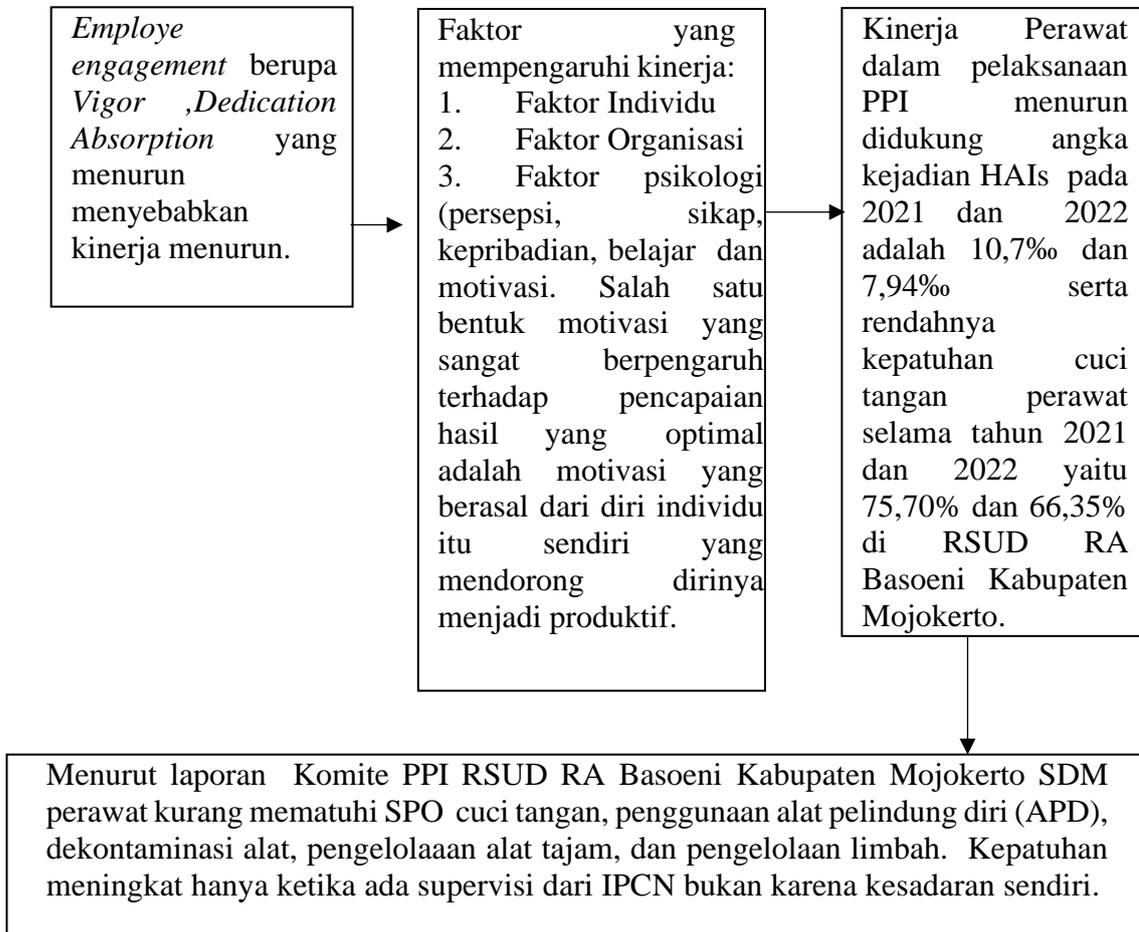
Manajemen rumah sakit mempunyai peran penting dalam keberhasilan program PPI. Rumah sakit bertanggung jawab terhadap komite PPI dalam menyediakan sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana untuk menunjang program PPI, serta wajib memiliki komitmen yang tinggi terhadap penyelenggaraan upaya PPI. Hasil wawancara kami dengan ketua komite PPI didapatkan informasi bahwa tidak mudah bagi petugas kesehatan (perawat) melakukan kebersihan tangan sebagai salah satu kewaspadaan standart, alasannya adalah kurangnya kesadaran diri perawat dalam melakukan cuci tangan, tergantung supervisi IPCN dan peran IPCLN dari tiap unit yang bertugas memberikan motivasi dan teguran tentang pelaksanaan kepatuhan PPI pada setiap personil ruangan dan memonitor kepatuhan petugas kesehatan yang lain dalam menjalankan kewaspadaan standar masih belum berjalan dengan optimal. Hasil yang ingin dicapai dalam kebersihan tangan adalah mencegah agar tidak terjadi infeksi, kolonisasi pada pasien dan mencegah kontaminasi dari pasien ke lingkungan termasuk lingkungan kerja petugas (Permenkes, 2017). Hasil beberapa penelitian menunjukkan ada pengaruh faktor psikologis, faktor individu, dan faktor organisasi terhadap *employee engagement*, faktor karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Hilmi, 2015). *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dalam PPI (Sarifudin 2018).

Upaya yang dapat dilakukan agar dapat menurunkan kejadian infeksi (HAIs) adalah dengan *employee engagement* dan motivasi. Penjelasan dari

penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat dalam PPI dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu, motivasi, pendapatan/gaji, supervisi, pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich, (1997) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Faktor psikologi diantaranya adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor psikologis, organisasi dan individu juga berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan yang dapat meningkatkan kinerja (Hilmi, 2015). *Employee engagement* sebagai keterikatan pribadi karyawan dalam berekspresi dipekerjaanya saat melakukan tugas yang mempengaruhi kualitas kerja, kehadiran dan peran aktifnya dalam perusahaan (Kahn, 1990). Karyawan yang terikat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Karyawan termotivasi untuk membawa ide inovatif menyebabkan kinerja organisasi meningkat. Faktor psikologis, organisasi dan individu juga berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan yang dapat meningkatkan kinerja (Hilmi,2015). Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, Mangkunegara (2005). Salah satu bentuk motivasi yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil yang optimal adalah motivasi yang berasal dari diri individu itu sendiri yang mendorong dirinya menjadi produktif (Hasibuan, 2005). Untuk itu peneliti ingin mengembangkan penelitian tentang pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam Pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto sehingga penurunan motivasi dan kinerja yang rendah dapat diminimalkan sehingga berdampak pada atmosfer kerja secara keseluruhan, menciptakan lingkungan

kolaboratif dan inovatif.

Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kajian masalah pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana *employee engagement* perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?
2. Bagaimana motivasi perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?
3. Bagaimana kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?
6. Apakah ada pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum
Menganalisis pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto?
2. Tujuan Khusus
 - a. Mengidentifikasi *employee engagement* perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto
 - b. Mengidentifikasi motivasi perawat dalam pelaksanaan PPI di

RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto

- c. Mengidentifikasi kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto
- d. Menganalisis pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto
- e. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto
- f. Menganalisis pengaruh dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan kesehatan masyarakat, khususnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Rumah Sakit serta menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi Responden

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi

mengenai pentingnya *employee engagement* dan motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Rumah Sakit

1. Bagi Rumah Sakit

Meningkatkan pengetahuan pihak manajemen Rumah Sakit terutama berkaitan dengan penerapan motivasi dan *employee engagement*, pencegahan dan pengendalian infeksi, peningkatan mutu dan *patient safety*.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah daftar referensi baru untuk penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Judul	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Pengaruh antara <i>Psicological Capital</i> Dan <i>Work Engagement</i> pada Perawat. Aditya Daniswara. (2012). Skripsi Fakultas Psikologi Program Studi sarjana Reguler Depok Universitas Indonesia.	Penelitian kuantitative dengan tipe penelitian korelasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat <i>psycological</i> yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat <i>work engagement</i> orang tersebut.	Variabel yang diteliti focus pada : <i>Psicological Capital</i> Dan <i>Work Engagemen</i> pada subyek perawat

2.	<p>Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan employee engagement terhadap kinerja Karyawan RS Wongsonegoro.</p> <p>Inge Victoria, Edy Rahardja 2018.</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.</p>	<p>Penelitian deskriptif dan regresi linear berganda.</p>	<p>Berdasarkan uji regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan employee engagement memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel yang diteliti focus pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan employee engagement, kinerja Karyawan</p>
3.	<p>Upaya peningkatan Kinerja Perawat Dalam Pencegahan dan pengendalian Infeksi Dengan Pendekatan motivasi dan <i>Employee Engagement</i>.</p> <p>Sarifudin. (2018).</p> <p>Tesis Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga</p>	<p>Penelitian eksplanasi deskriptif. Sedangkan tahap kedua adalah uji coba.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beda kinerja perawat dalam PPI sebelum dan sesudah dilakukan intervensi.</p>	<p>Variabel yang diteliti dalam penelitian ini kinerja perawat, motivasi dan <i>Employee Engagement</i> dan subyek penelitian adalah perawat. Dengan memberikan intervensi/ perlakuan berupa FGD.</p>
4.	<p>Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Mitra Medika Medan.</p> <p>Rini Astuti, 2018.</p> <p>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana rhitung sebesar 0,349.</p>	<p>Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi, beban kerja dan kinerja perawat.</p>

	<p>Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman. Henniwati, Eliza 2020</p>	<p>Penelitian <i>deskriptif analitik</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan perawat pelaksana memiliki kinerja baik, tetapi memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan fisiologi. Sementara perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasar kebutuhan keamanan, kebutuhan social dan kebutuhan penghargaan. Untuk kebutuhan aktualisasi perawat pelaksana memiliki motivasi rendah.</p>	<p>Penelitian ini fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat.</p>
--	---	--	--	--