

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan salah satu komponen krusial dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, kinerja perawat merupakan permasalahan mendasar yang berdampak langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien di fasilitas pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perawat memiliki peran paling dominan dalam interaksi langsung dengan pasien, terutama dalam layanan rawat inap yang berlangsung 24 jam.

Secara global world health organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam Negara dengan motivasi tenaga Kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja, ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga Kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan Pembangunan Kesehatan, Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM Kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya. Kondisi perawat di Indonesia ini belum dinyatakan baik, hal ini dapat dilihat dari sistem pemberian reward rumah sakit negeri dari pada rumah sakit swasta, yang secara langsung akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat dirumah sakit yang kurang baik itu dapat menyebabkan pasien dan atau keluarga merasa tidak puas, pasien dan atau keluarga tidak akan memanfaatkan jasa pelayanan kesehatan kembali, dan hal ini akan berdampak pada laba rumah sakit yang akan mengalami penurunan,serta citra rumah sakit tersebut tidak baik. Keinginan tersebut menciptakan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang

baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja seorang pekerja ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal (Jufrizen & Hadi, 2021) .

Data Kinerja Perawat di Rumah Sakit seluruh Provinsi di Indonesia Tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan yaitu 2020 : 149,5 % dan 2021 : 153,3 %. Angka pencapaian kinerja perawat yang telah ditetapkan Depkes RI memberikan syarat, angka pencapaian minimal 75% kinerja perawat baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik merupakan faktor pencetus citra rumah sakit dimasyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Tulasi et al., 2021).

Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di tahun 2020, sekitar 50,9% perawat yang bekerja yang ada di Indonesia mengalami stres kerja dan mengalami dampak dari beban kerja fisik seperti sering mengalami pusing, nyeri pada leher, serta kelelahan akibat kurang tidur karena beban kerja yang terlalu banyak dan menyita waktu untuk beristirahat. Secara umum, ada banyak faktor penyebab stres kerja diantaranya. 44% datang dari beban kerja fisik perawat, 14% yang datang dari lingkungan sosial, 13% kekerasan, ancaman dan bullying, 8% yang datang dari perubahan perubahan di tempat kerja, dan 20% kemungkinan faktor lain (Hilda Chandra, Nizam Ismail, 2019).

Penilaian kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana tenaga kerja, dalam hal ini perawat, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks rumah sakit, penilaian kinerja perawat sangat penting karena perawat merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kinerja perawat mencerminkan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan dan sangat memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, penilaian kinerja berfungsi sebagai alat ukur yang tepat untuk mengetahui efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme perawat dalam menjalankan tugasnya

(Nursalam, 2020).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat adalah motivasi. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Robbins menekankan bahwa motivasi bukan sekadar dorongan sesaat, tetapi merupakan mekanisme psikologis yang kompleks dan berkelanjutan yang mengarahkan perilaku individu. Tiga elemen utama dalam motivasi menurut Robbins adalah intensitas (seberapa kuat seseorang berusaha), arah (ke mana usaha tersebut diarahkan), dan ketekunan (berapa lama seseorang mampu mempertahankan usahanya). Dalam konteks dunia kerja, motivasi menjadi aspek yang sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas, kualitas kinerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Robbins juga menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kebutuhan dan harapan, maupun faktor eksternal, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja individu, organisasi perlu memahami apa yang mendorong seseorang bekerja dan bagaimana cara memelihara semangat tersebut secara berkelanjutan. Motivasi bukan hanya tentang memberikan insentif, tetapi juga tentang menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun rasa memiliki, dan mengarahkan individu agar berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2019).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Beban kerja adalah sejumlah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, yang apabila melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan efektivitas kerja. Beban kerja yang tinggi dapat bersifat fisik, mental, maupun emosional, dan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. Dalam konteks pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat seringkali dihadapkan pada jumlah pasien yang banyak, keterbatasan waktu, serta tuntutan administrasi yang kompleks, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas (Nursalam, 2020).

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, standar kebutuhan tenaga kesehatan, termasuk perawat, harus disesuaikan dengan jumlah pasien dan kompleksitas pelayanan di setiap unit. Ketika beban kerja tidak dikelola dengan baik, tidak hanya memengaruhi kesejahteraan perawat, tetapi juga berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki korelasi negatif terhadap kinerja perawat, baik dari segi kecepatan, ketelitian, maupun kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang, termasuk pengalaman, kondisi kerja, serta hubungan dengan rekan dan atasan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Artinya, jika seseorang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan memberikan nilai lebih baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka individu tersebut akan cenderung merasa puas dalam bekerja (Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2019).

RSUD Sidoarjo Barat merupakan Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C di Kabupaten Sidoarjo , Saat ini RSUD Sidoarjo Barat memiliki jumlah perawat yang berada di ruang rawat inap sebanyak 44 perawat yang terbagi menjadi 4 ruangan dengan 85 Tempat tidur, dengan fasilitas pelayanan kesehatan yang lengkap di wilayah sidoarjo barat sehingga RSUD Sidoarjo Barat menjadi pusat rujukan dari RS Swasta dan Puskesmas serta Klinik.

Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja perawat adalah menyesuaikan beban kerja dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan, serta memberikan motivasi berupa reward atau peningkatan kapasitas berupa pelatihan yang dapat berpengaruh langsung pada pelayanan terhadap pasien dan pengguna layanan.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat
- b. Menganalisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat
- c. Menganalisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat

Inap di RSUD Sidoarjo Barat

- d. Menganalisis Hubungan yang paling signifikan antara Motivasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Sidoarjo Barat

A. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi keilmuan Keperawatan, dan juga dapat digunakan sebagai landasan bagi peneliti lain yang juga meneliti tentang Motivasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi profesi keperawatan

Penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai permasalahan yang mungkin dihadapi perawat yang berhubungan dengan motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

- b. Bagi lahan penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi rumah sakit untuk melakukan perencanaan tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Sidoarjo Barat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada mutu pelayanan di rumah sakit.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian yang berhubungan motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sidoarjo Barat.