

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2019). Rumah sakit merupakan bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit sebagai salah satu penyedia upaya pelayanan Kesehatan.

Mutu pelayanan di rumah sakit dapat ditentukan dari kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien, maka dari itu perawat dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit sehingga kinerja yang diberikan oleh perawat harus maksimal. Motivasi yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, sehingga rumah sakit perlu memperhatikan motivasi perawat yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan kesehatan (Jufrizen, 2017).

Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk kepentingan produktivitas dan efisiensi maka tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja perlu mendapat perhatian, seperti

keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja dan motivasi kerja dari tenaga kerja mempengaruhi kontribusi kapasitas dari tenaga kerja. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi (Jufrizen, 2017).

Motivasi adalah suatu rasa atau pikiran seseorang yang dapat menimbulkan dorongan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan senang hati terutama dalam karakter seorang perawat. Selain motivasi yang tumbuh dari kesadaran diri, pemberian motivasi dari orang lain juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi perawat. Rovianto (2006) dalam (Cambu *et al.*, 2019) menyatakan bahwa untuk kerja/prestasi kerja manusia, 80-90% tergantung kepada motivasinya untuk bekerja dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya. Selanjutnya motivasi kerja dikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, yaitu manusia sebagai makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain serta lingkungannya. Kemudian 40% tergantung kepada kebutuhan-kebutuhan, seperti kebutuhan untuk berprestasi, pengembangan diri, serta penghargaan, sedangkan untuk 10% tergantung kondisi fisik seperti haus, lapar, dan tempat tinggal.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah instansi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu

dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD sebagai salah satu institusi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Anggraini et al., 2021).

RSUD Kabupaten Ciamis memiliki 194 perawat pelaksana yang bekerja di rumah sakit. Hasil analisis yang dilakukan terdapat pembagian jumlah perawat pelaksana berdasarkan jumlah ruangan rawat inap tidak merata. Tidak meratanya pembagian kerja perawat menyebabkan perawat harus bekerja lebih dalam melakukan pelayanan kepada pasien. Kurangnya perawat atau tenaga kerja menimbulkan beban kerja perawat bertambah berat sehingga menyebabkan kelalaian dan kelelahan dalam bekerja. Beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien kurang maksimal.

Menurut teori Herzberg dalam Sondang (1989), faktor-faktor yang dapat mendorong orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor intrinsik yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan institusi, supervisi, hubungan antar pribadi, dan jaminan kerja/rasa aman.

Dalam penelitian Cambu *et al.*, (2019), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna pada persepsi

tentang pengakuan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat, terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat, terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang supervisi dengan motivasi kerja perawat.

Melalui wawancara terhadap 25 perawat pelaksana motivasi kerja yang diberikan oleh RSUD Ciamis, diketahui 72% perawat pelaksana rawat inap merasa hubungan komunikasi interpersonal perawat ke atasan yang kurang baik, 60% perawat pelaksana belum semuanya mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan pengembangan diri seperti mengikuti pelatihan ataupun mengikuti seminar yang dilakukan di dalam maupun di luar rumah sakit, 68% perawat pelaksana dengan status kepegawaian non-PNS merasa gaji yang diterima kurang sesuai serta adanya keterlambatan dalam menerima gaji yang diberikan oleh RSUD Ciamis kepada perawat pelaksana sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat dan berdampak terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. 72% perawat mengatakan bahwa yang memotivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah diri mereka sendiri dan keluarga, dan 56% perawat mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi pada mereka seperti tidak diberikannya penghargaan dalam kelebihan jam kerja. Sebanyak 68% perawat mengatakan bahwa sangat jarang dilakukannya supervisi kepada

setiap unit bagian, sehingga kurangnya bimbingan dan arahan yang diberikan oleh atasan kepada perawat pelaksana.

Dilakukan juga wawancara terhadap Kepala Ruangan rawat inap RSUD Kabupaten Ciamis yang menyatakan bahwa motivasi pegawai termasuk perawat pelaksana dalam 2 sampai 3 tahun terakhir ini menurun, ditandai dengan sering datang terlambat, terkadang ada beberapa pegawai yang meninggalkan tugas tanpa izin kepada atasan terlebih dahulu. Evaluasi mengenai *turn over* perawat pada tahun 2020 sebanyak 2 perawat pelaksana yang mengundurkan diri dengan alasan adanya tawaran kerja dari institusi lain, pada tahun 2021 sebanyak 4 perawat pelaksana dengan alasan kurang sesuai gajinya yang diterima oleh perawat, usia dan status perkawinan. Pada tahun 2022 sebanyak 5 perawat telah mengundurkan diri dengan alasan adanya lapangan pekerjaan dan tawaran dari institusi lain, adanya masalah dengan rekan kerja, masa kerja dan kompensasi. Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas sehari-hari di unit rawat inap, 76% perawat sering mengeluh dengan suasana kerja dan fasilitas kerja yang belum memadai dimana alat-alat yang membantu mereka dalam melakukan pekerjaannya dirasa masih kurang lengkap, di sisi lain para perawat yang bertugas di unit rawat inap juga mengusulkan perlunya insentif tambahan bagi mereka yang dinas pada malam hari.

Berdasarkan praduga peneliti yang dilatarbelakangi masalah tersebut penyebab utama produktivitas perawat rendah diduga terletak pada sumber daya manusia termasuk rendahnya motivasi kerja yang diberikan

RSUD Kabupaten Ciamis kepada perawat pelaksana yang akan berdampak terhadap mutu pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap di RSUD Kabupaten Ciamis” didukung dengan belum pernah dilakukannya penelitian tentang motivasi di Rumah Sakit ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan prestasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.
- b. Menganalisis hubungan pengakuan dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.
- c. Menganalisis hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.

- d. Menganalisis hubungan pengembangan diri dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.
- e. Menganalisis hubungan gaji dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.
- f. Menganalisis hubungan kondisi atau lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.
- g. Menganalisis hubungan antar pribadi dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.
- h. Menganalisis hubungan supervisi dengan motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup Masalah

Masalah pada penelitian ini adalah motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Ciamis.

2. Lingkup Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*.

3. Lingkup Keilmuan

Lingkup keilmuan pada penelitian ini merupakan lingkup keilmuan Kesehatan Masyarakat dengan lingkup peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan.

4. Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di RSUD Kabupaten Ciamis.

5. Lingkup Sasaran

Sasaran pada penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Ciamis.

6. Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang dimiliki terhadap kondisi yang sebenarnya khususnya yang berkaitan dengan bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan.

2. Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan sebagai wadah pengembangan keilmuan dan dalam rangka pelaksanaan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

3. Bagi RSUD Kabupaten Ciamis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan dorongan kepada RSUD Kabupaten Ciamis mengenai pentingnya motivasi pada karyawan untuk lebih dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan untuk rumah sakit.

