

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *moverc* yang artinya tenaga penggerak atau tenaga yang menggerakkan suatu tindakan tertentu. Dalam bahasa Inggris, kata *moverc* sebagai besar identik dengan kata motivasi, yang berarti menginspirasi, menciptakan motivasi atau menambah semangat. Secara harfiah, motivasi dapat diartikan sebagai memotivasi pegawai atau mendorong pegawai untuk bekerja. Motivasi mengacu pada tujuan yang dapat dicapai. Secara umum, motivasi utama karyawan adalah mencari uang, mengembangkan potensi diri, menunjukkan diri dan menuntut pengakuan (Agus, 2017).

Motivasi merupakan unsur dasar yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap pekerjaan selalu memiliki motivasi tersendiri sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya. Ada yang termotivasi bekerja untuk mencari pengalaman, mencari uang, mendapatkan penghargaan ataupun membangun relasi (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018).

Menurut Stoner dan Freeman (2015), motivasi merupakan proses manajemen mempengaruhi perilaku seseorang berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang bergerak. Menurut bentuknya motivasi terdiri dari :

- a. Motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang datang dari dalam diri sendiri.
- b. Motivasi ekstrinsik, merupakan motivasi yang datang dari luar individu atau dipengaruhi oleh orang lain.
- c. Motivasi terdesak, merupakan motivasi yang muncul dalam kondisi yang sangat tiba-tiba dan cepat.

Salah satu tugas dari seorang pemimpin yaitu memberikan inspirasi dan semangat kepada karyawannya. Tujuan dari pemberian inspirasi ini yaitu untuk meningkatkan karyawan supaya memiliki semangat yang dapat mencapai hasil kinerja yang ditentukan dan diinginkan oleh masyarakat.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Komsahril, 2014). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang disebabkan oleh pekerjaan dan faktor eksternal yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Motivasi internal merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang. Motivasi internal memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja atau kinerja yang optimal secara terus menerus. Motivasi internal ini sendiri sebenarnya sudah terbentuk dari dalam diri seseorang, seperti keinginan seseorang untuk hidup, untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan, untuk dihargai dan diakui atas kerja keras yang dilakukan, dan keinginan untuk berkuasa atau menjadi

atasan. Namun, banyak hal yang dapat dilakukan manajer untuk meningkatkan motivasi internal seseorang, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik dan di atas standar perusahaan, mempromosikan karyawan yang berprestasi dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kepada karyawan dan lain sebagainya (Christin & Mukzam, 2017).

Motivasi eksternal merupakan motivasi atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer. Motivasi eksternal juga meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari karyawan. Tanggapan positif menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen terhadap perkembangan perusahaan. Seorang manajer juga dapat menggunakan motivasi eksternal positif dan negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan yang diberikan atas kinerja yang sesuai, sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian sanksi ketika kinerja tidak dapat dicapai (Christin & Mukzam, 2017).

Kedua motivasi antara motivasi positif dan motivasi negatif sama-sama memiliki kelebihan dan kekurangan, perusahaan harus dapat menggunakan kedua motivasi tersebut dengan benar dan seimbang. Motivasi positif lebih baik digunakan dalam jangka panjang, tetapi

motivasi negatif hanya baik digunakan dalam jangka pendek (Hasibuan, 2016).

3. Teori Motivasi

a. Teori Herzberg (*Herzberg's Two Factor Motivation Theory*)

Hasil penemuan Federick Herzberg menunjukkan bahwa jika para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan dalam teori ini ialah, jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting, sedangkan jika ada kepuasan, aspek *hygiene* lah yang menonjol (Siagian, 2002).

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor intrinsik (faktor motivasional) dan faktor ekstrinsik (Faktor *Hygiene*).

1) Faktor Motivasional (faktor intrinsik)

Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong prestasi bersifat internal, yang artinya berasal dari dalam diri masing-masing. Faktor motivasi ini meliputi keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.

a) Prestasi

Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melakukan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawannya dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

b) Pengakuan

Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawannya dengan cara langsung menyatakannya, memberikan status hukum kepegawaian yang jelas, memberikan kesempatan berpendapat, memberikan surat penghargaan, memberikan hadiah, dan memberikan promosi.

c) Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin membuat usaha yang ril dan meyakinkan sehingga karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang baik yaitu pekerjaan dilakukan sesuai dengan kemampuan perawat, sehingga perawat dapat melakukan pekerjaan dengan teliti dan dapat mengembangkan pengetahuan yang dimiliki pada pekerjaannya.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervisi atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri secara profesional sepanjang pekerjaan dan menerapkan tanggung jawab. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan, melaksanakan pekerjaannya sendiri dan menjalankan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

e) Pengembangan Diri

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi karyawan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan agar lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pimpinan memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjut. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi karir dengan prestasi atas pencapaian selama bekerja.

2) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan (faktor ekstrinsik)

Faktor *Hygiene* merupakan faktor yang bersifat ekstrinsik, yang artinya berasal dari luar atau dari lingkungan seseorang yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, faktor ini meliputi kebijaksanaan upah dan gaji, hubungan antar pribadi, kebijakan institusi, supervisi, kondisi atau lingkungan kerja, jaminan kerja/rasa aman.

a) Gaji/Upah

Balas jasa dapat diartikan sebagai upah/gaji atau dapat disebut juga dengan biaya kompensasi. Balas jasa atau kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap instansi tempatnya bekerja. Tujuan dari pemberian kompensasi dapat berguna untuk menarik minat bagi pegawai yang berkualitas, mendapatkan insentif atau tunjangan yang layak dari perusahaan, mencukupi dan sebanding dengan yang dikerjakan, meningkatkan motivasi kerja, sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi diri (Pinandita et al., 2021).

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kondisi lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman, sarana dan prasarana yang sesuai dan memadai serta mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja (Anggreini et al., 2019).

c) Kebijakan institusi

Serangkaian peraturan yang mengikat bagi seluruh karyawan yang bekerja pada suatu institusi/organisasi yang berisi tentang tata cara serta instruksi kerja. Kebijakan institusi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan pekerja terhadap segala aturan serta standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan (Hanafi & Wahyuni, 2019).

d) Supervisi

Supervisi merupakan suatu jabatan yang memiliki peran penting bagi operasional instansi dengan menjaga elektabilitas dengan setiap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fungsi supervisi adalah melakukan pengawasan secara berkala, memberikan arahan serta

bimbingan bagi karyawan tanpa melakukan kesalahan (I. D. Cahyani et al., 2016).

e) Hubungan antar pribadi

Hubungan yang baik antar rekan kerja sangat mempengaruhi motivasi. Beberapa karyawan kerja itu dianggap untuk mencari nafkah jadi harus kerja keras akan tetapi beberapa karyawan juga bekerja untuk mengisi kebutuhan akan sosial. Kemampuan atasan untuk memberikan dukungan secara teknis dan dukungan perilaku kerja (dukungan sosial), seperti atasan yang berusaha memberikan perhatian, melakukan pengawasan dengan baik terhadap tenaga kerjanya, terjalinnya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja akan membantu terhadap hasil kerja yang dilakukan (Cambu et al., 2019).

f) Jaminan kerja/rasa aman

Jaminan kerja merupakan situasi pada tempat kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan tanpa harus memiliki kekhawatiran yang berlebih akan ancaman yang akan datang dan membahayakan keselamatan pekerja (Pinandita et al., 2021).

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, arti sederhana yang bisa dibuat mengenai teori Herzberg ini yaitu,

bahwa karyawan dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu mereka yang termotivasi oleh faktor intrinsik yaitu adanya dorongan yang timbul dari dalam masing-masing, dan faktor ekstrinsik yaitu yang berasal dari luar diri seseorang, terutama organisasi tempatnya bekerja. Maksud dari pandangan ini adalah bahwa pekerja yang termotivasi secara intrinsik akan lebih mudah diajak untuk meningkatkan produktivitas kerjanya daripada mereka yang lebih termotivasi secara ekstrinsik (Siagian, 2002).

b. Teori Maslow's Need Hierarchy Theory

Salah satu ahli psikologi, Abraham H. Maslow mengembangkan teori motivasi. Kepeloporannya itu dimulai pada dekade empat puluhan dan hasil-hasil pemikirannya dituangkan dalam buku yang berjudul *Motivation and Personality*. Teori motivasi versi Maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia (Siagian, 2002).

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat-tingkat apabila satu kebutuhan yang mendasar telah terpengaruh maka akan meningkat pada kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini bagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya sangat jauh, dengan keadaan tersebut maka akan menimbulkan persepsi terhadap suatu kebutuhan dan akan mempengaruhi perubahan

perilaku kerja dalam bekerja. Maslow dalam teori kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima tingkatan, adapun kelima tingkatan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)

Kebutuhan Fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan primer yang dimaksud yaitu seperti makanan, pakaian, dan seks. Jika kebutuhan fisiologi ini tidak sepenuhnya dipenuhi, maka kebutuhan yang lain tidak dapat membangkitkan minat masyarakat.

2) Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Sebagai kebutuhan, tidak hanya keamanan fisik, meskipun hal itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam menata karier, dengan artian mendapat perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh peneanaan sanksi, apalagi pemutusan hubungan kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial timbul dan harus dipenuhi, karena salah satu predikat yang diberikan kepada manusia adalah sebagai makhluk sosial. Pentingnya penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan, dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi. Dengan semangat demikian, walaupun para anggota organisasi harus bersaing dalam kekaryaanannya,

persaingan yang terjadi akan berupa persaingan sehat, dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan sinergi.

4) **Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan. Kebutuhan merasa harga diri berharga dan dibutuhkan orang lain.

5) **Kebutuhan Aktualisasi (*Actualisation Needs*)**

Kebutuhan aktualisasi yaitu kesempatan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan baru serta mempelajari keterampilan baru. Kesempatan untuk pelatihan lebih lanjut didalam dan diluar organisasi. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini tergantung pada keinginan individu untuk melakukan tugasnya dengan baik dan memperbaharui pengetahuan serta keterampilan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan.

c. Teori Mc. Clelland's *Achievment Motivation Theory*

Seorang psikologi dari Universitas Harvard David Mc. Clelland bersama rekan-rekannya mengembangkan salah satu teori motivasi. Teori ini dikenal dengan teori kebutuhan yang secara luas dan mendalam dibahas dalam karya tulis yang berjudul *The Achievment Society*. Dari teorinya motivasi menggolongkan motivasi menjadi tiga jenis yaitu keberhasilan, kekuasaan, dan

afiliasi yang dimukakan dalam bentuk ‘rumus’, yaitu *need for achievement* (n.Ach), *need for power* (n. Pow), *need for affiliation* (n. Aff) (Siagian, 2002).

1) **Kebutuhan untuk Berprestasi**

Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengejar dan mencapai tujuan atau hasil yang lebih baik.

2) **Kebutuhan untuk Berkuasa**

Kebutuhan berkuasa adalah kebutuhan yang bisa mendorong seseorang untuk menguasai dan mengendalikan serta mendominasi orang lain.

3) **Kebutuhan untuk Berafiliasi**

Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengadakan hubungan manusiawi yang erat dengan orang lain dan saling menyenangkan.

Menurut Siagian (1989) dalam Aswat (2018), menambahkan teori lain dalam motivasi yaitu Teori Evaluasi Kognitif. Teori ini mengatakan bahwa ada hubungan antara fakto-faktor motivasional yang instrinsik dengan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik. Menurut teori ini apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan, seperti upah atau gaji besar sebagai imbalan bagi usaha penyelesaian tugas, yang tadinya memberikan kepuasan bagi pekerja yang bersangkutan secara intrinsik akan

cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang. Dengan perkataan lain menurut teori ini apabila organisasi menggunakan imbalan yang merupakan motivasional ekstrinsik bagi pelaksanaan pekerjaan dengan baik, faktor-faktor motivasional instrinsik, misalnya kepuasan karena seseorang menyenangi pekerjaannya akan berkurang.

Agar seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan bawahannya merupakan hal yang amat penting baginya untuk mengenal para karyawannya, semakin mendalam semakin baik. Mengenal para karyawan sebagai individu dengan karakteristik yang khas berarti memahami paling sedikit delapan faktor (Sondang, 1989), yaitu :

1) Karakteristik biografikal

Yang termasuk karakteristik biografikal antara lain :

- a. Umur
- b. Jenis kelamin
- c. Tingkat pendidikan
- d. Status perkawinan
- e. Jumlah tanggungan
- f. Masa kerja

2) Kepribadian

3) Persepsi

4) Kemampuan belajar

- 5) Nilai-nilai yang dianut
- 6) Sikap
- 7) Kepuasan kerja
- 8) kemampuan

4. Model-Model Motivasi

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya ke dalam suatu model-model motivasi kerja, antara lain :

- a. Model tradisional, model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkat kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi semakin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.
- b. Model hubungan manusia, model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan adalah penting bagi organisasi. Oleh karena itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, berkreasi, berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, dari pada memberikan insentif materi.
- c. Model sumber daya manusia, model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang, barang, atau kepuasan kerja, tetapi juga

kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh sebab itu menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

B. Perawat

a. Definisi Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes, 2019).

Menurut ICN (*International Council of Nursing*) tahun 1965 dalam menjelaskan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang mempengaruhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit (Munir, 2020).

Perawat (*Nurse*) bermula dari bahasa latin *nutrix* yang artinya keperawatan atau pemeliharaan. Perawat adalah orang (profesional)

yang memiliki kemampuan, kekuasaan untuk memberikan layanan keperawatan atau keperawatan di berbagai tingkat layanan keperawatan (Munir, 2020).

Keperawatan merupakan pekerjaan dengan tugas mandiri dan didefinisikan sebagai tugas perawat profesional. Tugas perawat memahami kebutuhan pasien dan membantu kebutuhannya. Ini merupakan fungsi profesional, yaitu membantu mengidentifikasi dan menanggapi kebutuhan mendesak pasien. Secara teori, disiplin keperawatan meliputi unsur-unsur mendasar yaitu perilaku pasien, respon perawat dan tindakan pengobatan untuk kepentingan pasien (Chairul, 2017).

Oleh karena itu, perawat adalah seseorang yang telah memperoleh pendidikan keperawatan serta mempunyai keahlian dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya, serta memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan profesional bagi pasien yang sehat dan sakit. Dan juga, perawat harus memenuhi persyaratan yaitu mampu merawat pasien dalam hal biologis, psikologis, sosial dan spiritual.

b. Tugas Perawat

Menurut UU No. 38 tahun 2014 tentang Keperawatan pasal 29, perawat bertugas sebagai :

a. Pemberian Asuhan Keperawatan

Perawat melaksanakan kegiatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat dan mencapai kesehatan yang optimal dengan menggunakan proses keperawatan dan melibatkan pasien/klien sebagai mitra dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelayanan keperawatan.

b. Penyuluhan dan Konselor bagi Klien

Perawat membimbing dan melatih individu, keluarga, kelompok dan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan klien tentang gaya hidup sehat, gejala penyakit, investansi, cara menghadapi tekanan atau masalah psikososial klien, serta memberikan dukungan emosional dan intelektual tergantung kondisi klien sehingga terjadi perubahan perilaku sehat untuk mempertahankan dan meningkatkan status kesehatannya.

c. Pengelola Pelayanan Keperawatan

Perawat menjalankan fungsi manajemen dalam menyelenggarakan praktik keperawatan. Lingkup pengelolaan mencakup pengelolaan terhadap kasus, ruang rawat, dan institusi pemberi pelayanan keperawatan.

d. Peneliti Keperawatan

Perawat terlibat dalam kemajuan ilmu dan teknologi keperawatan dan mengidentifikasi fenomena yang muncul di

masyarakat yang dapat mempengaruhi bahkan mengancam kesehatan dengan mencari fakta atau bukti baru secara empiris yang dapat diterapkan dalam praktik keperawatan dan pengetahuan keperawatan untuk memperdalam dan memperluas pekerjaan keperawatan.

e. **Pelaksana Tugas Berdasarkan Pelimpahan Kewenangan**

Perawat profesi atau vokasi dilatih untuk melakukan prosedur medis berdasarkan pelimpahan tugas secara tertulis dari tenaga medis, baik secara delegatif ataupun tanggung jawab sesuai kompetensi yang dimiliki perawat.

f. **Pelaksana Tugas dalam Keadaan Keterbatasan Tertentu**

Perawat melaksanakan tugasnya dengan mempertimbangkan kondisi geografis dan atau keterbatasan sumber daya tenaga yaitu tidak adanya tenaga medis dan atau tenaga kefarmasian di wilayah tempat perawat bekerja, dengan memperhatikan kualifikasi perawat.

c. Konsep Utama Keperawatan

Menurut (Chairul, 2017), keperawatan mempunyai lima konsep utama seperti berikut :

a. **Tanggung jawab perawat**

Tanggung jawab perawat terdiri dari :

- 1) Perawat memiliki tanggung jawab untuk memberikan bantuan dalam bentuk apapun kepada para pasien yang membutuhkan

pertolongan dan untuk memenuhi semua kebutuhannya, seperti rasa aman dan kesejahteraan fisik selama menjalani pengobatan.

2) Perawat harus memahami secara benar profesi, tindakan perawat profesional yakni upaya yang dilakukan perawat dengan bebas dan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan menolong dan merawat pasien.

b. Memahami perilaku pasien

Memahami perilaku pasien yaitu dengan mengamati terhadap apa yang diungkapkan pasien dan tindakan nonverbal apa yang ditunjukkan oleh pasien.

c. Reaksi segera

Reaksi ini mencakup gagasan atau ide, persepsi dan perasaan pasien dan perawat. Reaksi segera adalah reaksi yang datang secara langsung atau respon internal dari pihak perawat serta persepsi individu pihak pasien, pada perasaan dan pikiran.

d. Disiplin proses keperawatan

Sesama perawat memiliki proses interaksi yang penuh dengan langkah-langkah seperti interaksi antara perawat dengan pasien, mengidentifikasi kebutuhan pasien dan membimbingnya supaya mendapatkan perawatan yang tepat.

e. Kemajuan atau peningkatan

Peningkatan berarti berkembang, selain merawat pasien, perawat juga diharapkan mampu mengarahkan pasien untuk melakukan hal produktif selama perawatan.

C. Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat, agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Dalam rangka peningkatan mutu dan jangkauan pelayanan Rumah Sakit serta pengaturan hak dan kewajiban masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan, perlu mengatur Rumah Sakit dengan Undang-Undang (Kementrian Kesehatan RI, 2009).

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat inap, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2020).

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Dalam Undang-Undang No 4 tahun 2009, dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, Rumah Sakit mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

3. Klasifikasi Rumah Sakit

Dalam Permenkes No 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan perizinan Rumah Sakit, berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, klasifikasi Rumah sakit dikategorikan menjadi 2 yaitu :

- a. Rumah Sakit Umum

Menurut Permenkes No 3 tahun 2020 pasal 7 tentang Rumah Sakit umum, Rumah Sakit umum yaitu yang memberikan pelayanan

kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit, pelayanan kesehatan yang diberikan paling sedikit terdiri dari pelayanan medik dan penunjang medik, pelayanan keperawatan dan kebidanan, dan pelayanan non medik.

Klasifikasi Rumah Sakit umum Menurut Permenkes No. 30 Tahun 2019 Tentang klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, klasifikasi rumah umum yaitu sebagai berikut:

1) Rumah Sakit Umum Kelas A

Rumah Sakit umum kelas A yaitu Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5 (lima) penunjang medik spesialis, 12 (dua belas) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 13 (tiga belas) subspecialis.

2) Rumah Sakit Umum Kelas B

Rumah Sakit umum kelas B yaitu merupakan Rumah Sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) penunjang medik spesialis, 8 (delapan) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 2 (dua) subspecialis dasar.

3) Rumah Sakit Umum Kelas C

Rumah Sakit umum kelas C akan meningkatkan fasilitas dan kemampuan pelayanan mediknya, penambahan pelayanan

paling banyak 3 (tiga) pelayanan medik spesialis lain selain spesialis dasar, dan 1 (satu) penunjang medik spesialis.

4) Rumah Sakit Umum Kelas D

Rumah Sakit umum kelas D merupakan Rumah Sakit Umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 (dua) spesialis dasar, fasilitas dan kemampuan pelayanan medis nya, penambahan pelayanan paling banyak 1 (satu) pelayanan medik spesialis dasar dan 1 (satu) penunjang medik spesialis.

b. Rumah Sakit Khusus

Menurut Permenkes No 3 Tahun 2020 pada pasal 12 tentang Rumah Sakit Khusus, Rumah Sakit Khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama dalam satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.

Menurut Permenkes No 3 Tahun 2020 dalam pasal 18 tentang Klasifikasi Rumah Sakit terbagi menjadi 3, yaitu Rumah Sakit Khusus A, Rumah sakit Khusus B, dan Rumah sakit Khusus C.

1) Rumah Sakit Khusus A

Rumah Sakit Khusus A merupakan Rumah Sakit Khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 100 buah.

2) Rumah Sakit Khusus B

Rumah Sakit Khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 75 buah.

3) Rumah Sakit Khusus C

Rumah Sakit Khusus yang memiliki jumlah tempat tidur paling sedikit 25 buah.

4. Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit

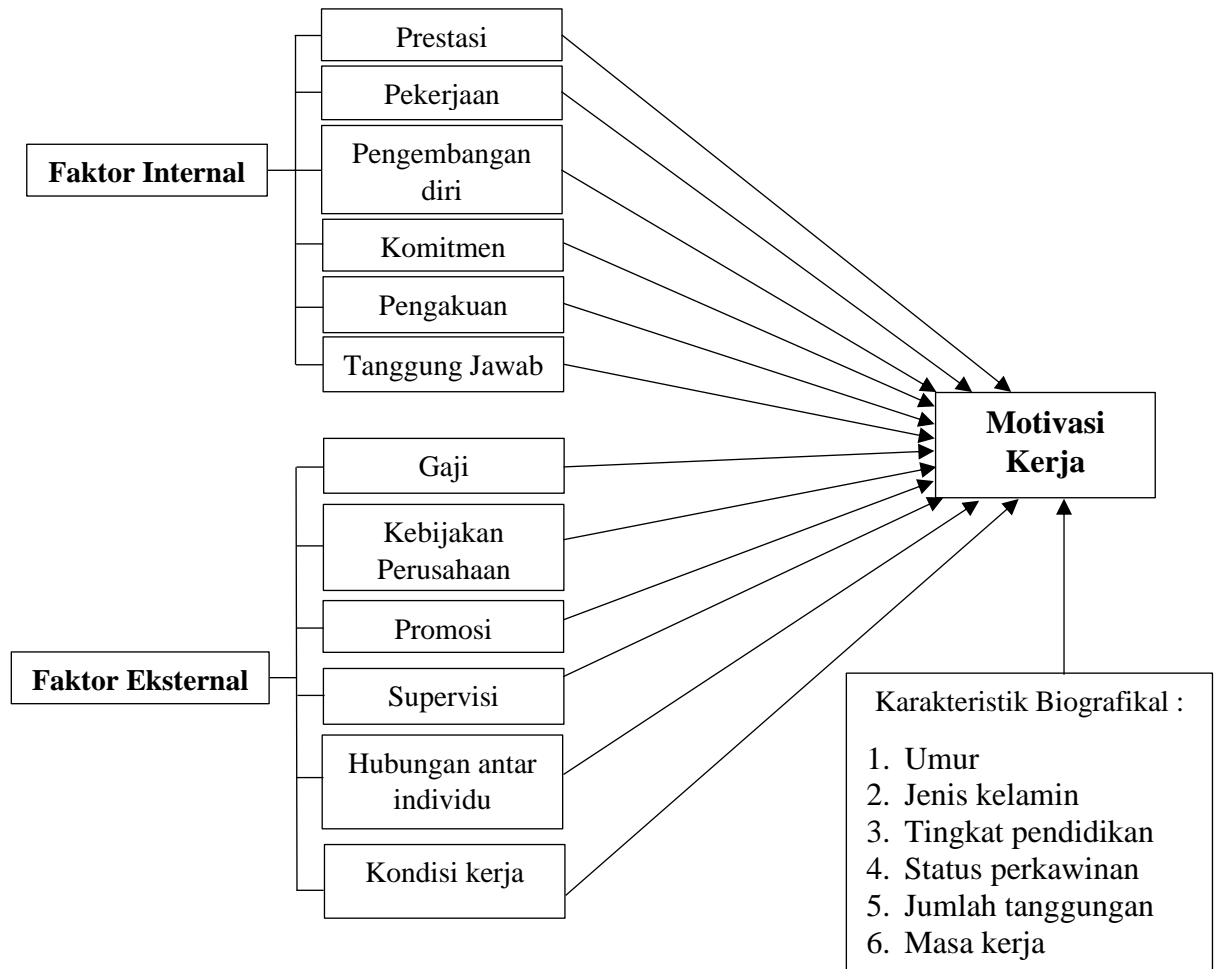
Menurut (Nurdahniar, 2019), rawat inap merupakan suatu bentuk perawatan, dimana pasien dirawat dan tinggal di rumah sakit untuk jangka waktu yang tidak ditentukan, karena selama pasien dirawat di rumah sakit, rumah sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien sehingga penerima layanan merasa dilayani dengan baik.

Menurut Depkes RI (1997), pelayanan rawat inap merupakan pasien masuk rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan untuk keperluan observasi, diagnosa, terapi, rehabilitasi medik atau pelayanan medik lainnya. Dalam pelayanan rawat inap ada beberapa tahap kegiatan pelayanan, yaitu :

- a. Penerimaan Pasien
- b. Pelayanan Medik
- c. Pelayanan Penunjang Medik
- d. Pelayanan Perawatan
- e. Pelayanan Obat
- f. Pelayanan Makanan

- g. Pelayanan Administrasi Keuangan
- h. Pelayanan rawat inap

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Modifikasi Teori Herzberg's (1950) dalam Siagian (2002), Christin & Mukzam (2017), dan Sondang (1898).