

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini dunia berkembang sangat pesat, termasuk persaingan diberbagai hal semakin meningkat. Tidak luput juga permasalahan dalam sektor kesehatan, dimana rumah sakit dituntut untuk menyediakan fasilitas dan sarana prasarana yang memadai karena banyaknya pesaing di sekitarnya. Salah satu faktor penentu kemajuan sebuah rumah sakit adalah sumber daya manusianya, karena merekalah yang menggerakkan operasional rumah sakit. Sumber daya manusia di rumah sakit harus selalu memberikan kinerja maksimal dan optimal dalam melayani pasien (Faradilla, 2016).

Menurut Permenkes No. 56 tahun 2014 menyatakan perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang paling berperan besar dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena jumlahnya yang dominan sehingga memegang peranan penting dan bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu, perawat juga berperan penting dalam mengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Panjaitan, L., 2013 dalam Suryani, 2022).

Berdasarkan data rekapitulasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan melalui Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga perawat di Indonesia tahun 2023 mencapai 582.023 orang yang mana mengalami

kenaikan sebesar 3,24% dari tahun 2022 yang berjumlah 563.739 orang. Peningkatan jumlah perawat ini menunjukkan bahwa peran mereka untuk merawat pasien sangat dibutuhkan.

Perawat memiliki tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan dan memiliki kiprah yang besar dalam menjaga keselamatan pasien, oleh karena itu perawat harus sanggup memastikan bahwa pelayanan keperawatan yang diberikan mengedepankan keselamatan dan memiliki pencerahan akan pentingnya mengenali potensi bahaya yang terdapat di lingkungan pasien (Hidayat, 2009 dalam Ananta, 2021). Banyaknya tugas perawat yang harus dilakukan, maka perawat dituntut memiliki kinerja yang optimal (Sanjaya, 2021).

Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, karena kinerja perawat menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, menentukan mutu pelayanan rumah sakit, dan mencerminkan kinerja sebuah rumah sakit, dimana pasien juga akan sering berhubungan langsung dengan perawat. Kinerja yang kurang baik akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, sehingga pasien akan merasa kurang nyaman dan tidak puas terhadap pelayanan (Aprilia, 2017).

Direktorat Pelayanan Keperawatan melakukan sebuah penelitian pada tahun 2021 mengenai pelayanan keperawatan dan kebidanan di Indonesia, mencakup semua provinsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70,9% perawat dan bidan tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun. Selain

itu, 39,8% dari mereka masih terlibat dalam tugas-tugas non-keperawatan. Sebanyak 47,4% perawat dan bidan tidak memiliki uraian tugas tertulis, dan belum ada pengembangan khusus untuk monitoring dan evaluasi kerja perawat. Adapun kinerja yang dinilai kurang baik mencapai 58,3% (Kemenkes RI, 2021).

Data penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Juanda Kuningan dinilai berdasarkan motivasi, keterlibatan, disiplin, kompetensi, dan loyalitas. Dari hasil penilaian tersebut diketahui bahwa terjadi penurunan capaian kinerja perawat ruang rawat inap, dimana pada tahun 2021 perawat yang mendapatkan nilai baik sebanyak 57 orang, cukup 21 orang, dan buruk 5 orang. Pada tahun 2022, perawat yang mendapatkan nilai baik sebanyak 54 orang, cukup 27 orang, dan buruk 7 orang. Hasil penilaian tersebut menunjukkan adanya penurunan kualitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.

Menurut Permenkes No. 3 Tahun 2020 bahwa untuk rumah sakit tipe C jumlah kebutuhan tenaga keperawatan sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap. Jika dilihat dari jumlah yang ada di Rumah Sakit Juanda Kuningan, jumlah perawat 96 orang belum sama dengan jumlah tempat tidur yang ada sebanyak 168 tempat tidur di ruang rawat inap, jika dibandingkan dengan Permenkes No. 3 Tahun 2020 maka di Rumah Sakit Juanda Kuningan ada kekurangan tenaga perawat yang dapat mempengaruhi beban kerja dan efektivitas pelayanan keperawatan.

Beban kerja perawat juga menjadi masalah karena beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan buruknya komunikasi antara perawat dan pasien, kegagalan kolaborasi antara perawat dan dokter, keluarnya perawat dari pekerjaan, ketidakpuasan kerja di kalangan perawat, serta penurunan kinerja perawat (Ilyas, 2002).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Motivasi Kerja, Beban Kerja, Imbalan, dan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, imbalan, dan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, imbalan, dan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.
- b. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.
- c. Menganalisis hubungan imbalan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.
- d. Menganalisis hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada hubungan motivasi kerja, beban kerja, imbalan, dan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.

2. Lingkup Metode

Metode dalam penelitian adalah kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*.

3. Lingkup Keilmuan

Bidang keilmuan yang diteliti merupakan lingkup kesehatan masyarakat dengan peminatan administrasi dan kebijakan kesehatan.

4. Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Juanda Kuningan.

5. Lingkup Sasaran

Sasaran dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.

6. Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Maret 2023 s.d. Mei 2024.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah, serta sebagai tolak ukur dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti program sarjana kesehatan masyarakat.

2. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan

Dapat digunakan sebagai literatur perpustakaan dalam bidang Administrasi dan Kebijakan Kesehatan mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

3. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan kinerja perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai dasar pertimbangan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan motivasi kerja, beban kerja, imbalan, dan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.