

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional, tujuannya yaitu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu (Permenkes, 2015).

Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 128 menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Departemen Kesehatan, 2004). Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes Nomor 46 Tahun 2015). Puskesmas termasuk sebagai sarana penyelenggara upaya kesehatan primer, yaitu dimana terjadi kontak pertama masyarakat dengan pelayanan kesehatan (Hartono, 2010).

Untuk menjamin pelayanan kesehatan, perbaikan mutu, peningkatan kinerja dan penerapan manajemen risiko dilaksanakan secara berkesinambungan di Puskesmas, maka perlu dilakukan penilaian oleh pihak eksternal dengan menggunakan standar yang ditetapkan yaitu melalui mekanisme akreditasi. Puskesmas wajib untuk diakreditasi secara berkala paling sedikit tiga tahun sekali, akreditasi juga merupakan salah satu persyaratan kredensial sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bekerja sama dengan BPJS (Permenkes Nomor 46 Tahun 2015).

Menurut Permenkes Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 8, Akreditasi Puskesmas adalah pengakuan terhadap Puskesmas yang

diberikan oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan setelah dinilai bahwa Puskesmas telah memenuhi standar pelayanan Puskesmas yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan untuk meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas. Tujuan Akreditasi Puskesmas yaitu untuk pembinaan peningkatan mutu dan kinerja melalui perbaikan terhadap sistem manajemen. Sistem manajemen mutu, sistem penyelenggaraan pelayanan, program dan penerapan manajemen resiko bukan sekedar suatu penilaian untuk mendapatkan sertifikat akreditasi, akan tetapi diharapkan Puskesmas mampu meningkatkan mutu pelayanannya agar masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan dengan mudah dan berkualitas, yaitu dengan menggunakan sistem keselamatan, hak pasien, keluarga dan juga memperhatikan hak petugas. Sehingga tujuan pemerintah untuk menyehatkan seluruh masyarakat dapat terwujud. Prinsip ini ditegakkan untuk meningkatkan kualitas dan juga pelayanan kesehatan (Permenkes Nomor 46 Tahun 2015).

Pelayanan kesehatan menjadi hal yang paling penting dalam suatu organisasi kesehatan, peningkatan kesadaran masyarakat tentang kesehatan dan pelayanan kesehatan mendorong setiap organisasi untuk sadar dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan (Herlambang, 2016). Jasa pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan juga motivasi. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi dorongan pada tingkat komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas (Suarli dan Bahtiar, 2015).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2016). Kemampuan melaksanakan tugas merupakan penilaian kinerja seseorang, namun tanpa dukungan suatu kemauan dan motivasi, tugas tidak akan terselesaikan. Apabila tugas sudah dilaksanakan dengan baik, maka seseorang tersebut akan mendapat kepuasan tersendiri. Kepuasan tersebut didapatkan dengan memberikan suatu penghargaan yang telah dicapai, baik fisik maupun psikis (Nursalam, 2007).

Menurut penelitian Mira, dkk (2014) dengan judul “Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang

rawat inap RSUD Pasar Rebo”, terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi intrinsik perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo dengan nilai  $\rho = 0.043$ , dan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi ekstrinsik perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo dengan nilai  $\rho = 0.007$ . Sedangkan menurut penelitian Setiyaningsih, Y, dkk. (2013) dengan judul “Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran”, terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana ( $\rho = 0,000$ ).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul pada tanggal 16 Desember 2016, didapatkan data bahwa terdapat 12 Puskesmas yang sudah terakreditasi dari 27 Puskesmas yang ada di Kabupaten Bantul. Pada Akreditasi Dasar terdapat 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Jetis I dan Puskesmas Jetis II. Akreditasi Madya terdapat 6 Puskesmas, yaitu Puskesmas Srandakan, Puskesmas Sanden, Puskesmas Pundong, Puskesmas Bantul I, Puskesmas Imogiri I, Puskesmas Bambanglipuro. Akreditasi Utama terdapat 3 Puskesmas, yaitu Puskesmas Piyungan, Puskesmas Pleret, Puskesmas Banguntapan, sedangkan untuk Akreditasi Paripurna yaitu Puskesmas Pajangan.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan disalah satu Puskesmas yang sudah terakreditasi Madya yaitu Puskesmas Bambanglipuro pada tanggal 19 Januari 2017, terlihat perbedaan dalam pelayanan yang diberikan kepada pasien dan juga didapatkan hasil wawancara dengan 3 perawat di Puskesmas Bambanglipuro mengenai motivasi kerja perawat. Dari tiga perawat mengungkapkan bahwa mereka belum ada peningkatan yang signifikan mengenai motivasi kerja setelah Akreditasi, mengenai pekerjaan menurut 3 perawat, pekerjaan menjadi lebih banyak, dan juga mereka mengungkapkan bahwa mereka merasa kejenuhan dalam pekerjaan, selain itu mereka mengungkapkan pimpinan yang jarang ditempat untuk memotivasi mereka.

Dari hasil data di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Status Akreditasi Puskesmas Di Puskesmas Kabupaten Bantul”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah penelitian ini adalah “Adakah Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Status Akreditasi Puskesmas Di Puskesmas Kabupaten Bantul?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Diketahui hubungan motivasi kerja perawat dengan Akreditasi Puskesmas Dasar, Madya, Utama, Paripurna di Puskesmas Jetis I, Puskesmas Pundong, Puskesmas Pleret, dan Puskesmas Pajangan Kabupaten Bantul.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketahui gambaran motivasi kerja perawat di Puskesmas Jetis I
- b. Diketahui gambaran motivasi kerja perawat di Puskesmas Pundong
- c. Diketahui gambaran motivasi kerja perawat di Puskesmas Pleret
- d. Diketahui gambaran motivasi kerja perawat di Puskesmas Pajangan
- e. Diketahui keeratan hubungan motivasi kerja perawat dengan Status Akreditasi Puskesmas di Puskesmas Jetis I, Puskesmas Pundong, Puskesmas Pleret dan Puskesmas Pajangan

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat bagi Puskesmas**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dengan baik.

### **2. Manfaat bagi perawat**

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bagi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan akreditasi dan motivasi kerja perawat.

### E. Keaslian Penelitian

1. Mira, B, dkk (2014) dengan judul “Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo”. Tujuan untuk melihat hubungan motivasi perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian adalah perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo yang meliputi 4 ruang rawat inap dengan 80 perawat pelaksana sebagai responden, dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi yang ditulis oleh responden dengan cara menilai aspek pengkajian, diagnosa, perencanaan, tindakan, evaluasi, dan catatan asuhan keperawatan. Hasil uji statistik bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan pendokumentasian ( $p = 0.004$ ). Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi intrinsik perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo dengan nilai  $p = 0.043$ , dan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi ekstrinsik perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo dengan nilai  $p = 0.007$ . Persamaan penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah uji statistiknya yaitu menggunakan Sommer's, sampel menggunakan *total sampling*, tempat, waktu dan responden.
2. Zenah, S, N (2014) dengan judul “Hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUP I.A Moeis Samarinda. Metode penelitian ini adalah asosiatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari

keseluruhan perawat ruang rawat inap kelas III ruang Karang Asam yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah korelasi koefisien Rank Spermans ( $\gamma_s$ ). Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu insentif (X) dan motivasi kerja (Y) memperoleh nilai empiris 0,981 sedangkan harga  $\gamma_s$  tabel untuk jumlah responden 31 adalah sebesar 0,356 dengan tingkat signifikansi 0,05 (test dua sisi). Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari pada harga  $\gamma_s$  tabel yakni  $0,981 > 0,356$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda. Persamaan penelitian ini adalah variabel terikat yaitu motivasi kerja perawat, metode yaitu pendekatan kuantitatif, pengambilan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian saya adalah uji statistiknya yaitu menggunakan Sommer's, tempat, waktu dan responden.

3. Setiyaningsih, Y, dkk. (2013) dengan judul "Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran dan mengidentifikasi karakteristik perawat di RSUD Ungaran (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja). Desain penelitian ini menggunakan *cross sectional*, jumlah sampel 66 responden dengan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan lembar *checklist*. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari prosedur administratif dan prosedur teknis. Hasil analisa univariat menunjukkan karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Ungaran paling banyak meliputi usia  $\geq 32$  tahun 40 orang (60,6%), berjenis kelamin perempuan 55 orang (83,3%), berpendidikan D3 Keperawatan 63 orang (95,5%) dengan lamanya bekerja  $\geq 5$  tahun 38 orang (57,6%), untuk motivasi perawat yang dipersepsikan oleh perawat (61%) mempersepsikan baik dan kinerja perawat pelaksana (43,9%)

mempersiapkan baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak ada hubungan antara umur ( $p=1,000$ ), jenis kelamin ( $p=1,000$ ), pendidikan ( $p=1,000$ ), dan lamanya kerja ( $p=0,366$ ) dengan kinerja perawat pelaksana, ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana ( $p=0,000$ ). Persamaan penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi kerja perawat, metode yaitu pendekatan kuantitatif, pengambilan data menggunakan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian saya adalah uji statistiknya yaitu menggunakan Sommer's, tempat, waktu dan responden.