

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Rumah sakit adalah suatu bagian dari sistem pelayanan kesehatan yang secara keseluruhan memberikan pelayanan kuratif dan preventif serta menyelenggarakan pelayanan rawat jalan maupun rawat inap atau perawatan di rumah. Rumah sakit juga berfungsi untuk tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian (Adisasmito, 2009). Salah satu profesi kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan kelompok pekerja terbesar yang memberikan pelayanan kesehatan dalam sistem tersebut dan sifat pelayanan yang diberikan selama 24 jam dalam 1 hari dan 7 hari dalam 1 minggu (Huber, 2006). Berdasarkan data Kemenkes (2015) menunjukkan jumlah tenaga kesehatan (bidan dan perawat) di Indonesia tahun 2015 sebanyak 335.646 orang, dengan jumlah perawat sebanyak 223.910 orang.

Perawat sendiri dikenal sebagai sosok yang lembut dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan cinta kasih. Akan tetapi dalam kenyataannya, sering kita mendengar kritik dan kecaman dari masyarakat terhadap sistem pelayanan yang kurang bermutu, profesional atau kurang empati dalam melakukan program pelayanan kesehatan terutama di rumah sakit dan keluhan atas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Data Depkes RI (2005) yang didapatkan dari beberapa Rumah Sakit di Indonesia menunjukkan 67% pasien yang mengeluh adanya ketidakpuasan dalam penerimaan pelayanan kesehatan.

Dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2006). Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2008). Penelitian yang dilakukan Fitri (2007)

menunjukkan adanya hubungan motivasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang.

Kinerja adalah suatu perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2006). Dalam hal ini kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka untuk pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Haryono, 2006). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat jika diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika seorang perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan tertinggi, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi (Neal, 2006).

Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kurang ramah terhadap pasien, kurang sabar dalam menghadapi pasien, beban kinerja yang tinggi, dan peraturan yang belum jelas (Aditama, 2003). Bahkan pada saat ini perkembangan pelayanan keperawatan masih sangat jauh tertinggal dibandingkan dengan perkembangan pelayanan medis lainnya, terlihat dari konsumen masih merasakan banyak kekurangan dari kinerja keperawatan yang dinilainya, misalnya daya saing dan kompetensi yang belum memenuhi permintaan pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2001 dalam Siahaan, 2010).

Berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan pada bulan Desember tahun 2016 oleh peneliti di RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan cara mengobservasi jam masuk dan pulang perawat, menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang disiplin pada jam kerja. Berdasarkan wawancara dengan 10 orang perawat, 7 orang mengatakan bahwa yang memotivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah diri mereka sendiri dan keluarga, 3 orang mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pada mereka. Pada bulan juni tahun 2017 didapatkan data

terbaru dari diklat RSUD Panembahan Senopati Bantul, untuk jumlah bangsal rawat inap ada 11 bangsal, sedangkan untuk jumlah perawat bangsal rawat inap ada 207 orang. Penelitian tentang hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul pernah dilakukan oleh Badi'ah pada tahun 2008. Untuk hasil penelitan dari Badi'ah motivasi internal sudah cukup tinggi yaitu 68,5%. Untuk subvariabel internalnya tanggung jawab 33,3%, pengakuan 55,6%, prestasi 66,7%, perkembangan 16,7% pekerjaan 37%. Artinya motivasi internal cukup tinggi dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan untuk subvariabel motivasi eksternal supervise 63%, kondisi kerja 68,5% rekan kerja 57,4%, kebijakan organisasi 14,8%, gaji atau upah 1,9%. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal perlu diperhatikan lagi agar bisa menunjang kinerja perawat.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Agus Sarwo Prayogi pada tahun 2009 dengan judul *the relation of activity motivation with nurse performance in the ward of Panembahan Hospital In Bantul* menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana dalam kategori sedang 62,7%. Untuk hasil penilaian yaitu terdiri dari kategori, rendah 20,9%, sedang 62,7%, dan tinggi 16,4%. Kemudian dari hasil tabulasi silang motivasi kerja dengan kinerja perawat menunjukkan hasil yaitu 38,8%. dari kedua penelitian yang pernah dilakukan di RSUD Panembahan Senopati Bantul, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja perawat mengalami penurunan di tahun 2009 yaitu dari 68,5% di tahun 2008 menjadi 62,7% di tahun 2009,.

Berdasarkan studi pendahuluan dan uraian hasil penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- b. Mengetahui kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pandangan pembaca terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Pendidikan keperawatan

Dapat membuat mahasiswa keperawatan termotivasi sehingga pada akhirnya setelah terjun ke masyarakat motivasi dan kinerja mereka dalam bekerja akan meningkat.

##### b. Penelitian keperawatan

Sebagai sumber data bagi penelitian yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama.

##### c. Praktek keperawatan

Dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan juga menjadi lebih baik.

##### d. Bagi RSUD Panembahan Senopati

Sebagai gambaran motivasi kerja terhadap kinerja perawat yang ada di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

### E. Keaslian Penelitian

1. Fitri (2007) melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang. Jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang diambil sejumlah 37 orang, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap responden. Data sekunder diperoleh dengan cara melihat hasil laporan atau evaluasi tahunan di RSUD Tugurejo Semarang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan statistik *Rank Spearman*. Hasil penelitian didapatkan bahwa hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ( $p=0,001$ ). Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data. Persamaan dengan penelitian ini adalah desain penelitian, variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja perawat.
2. Badi'ah (2008) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. Desain penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pemilihan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 perawat. Hasil penelitian ini diuji secara statistik dengan uji korelasi *product moment*. Hasil uji menunjukkan ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat ( $p=0,000$ ). Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data. Persamaan dengan penelitian ini adalah desain penelitian variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja, serta tempat penelitian RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Jasmita (2015) melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang. Jenis penelitian adalah deskriptif analitik yang pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling sebanyak 40 orang. Data dianalisis secara univariat dengan distribusi frekuensi dan bivariat

dengan *Chi-Square*. Hasil penelitian bivariat didapatkan hubungan antara motivasi kebutuhan fisiologi ( $p=0,012$ ), kebutuhan keamanan ( $p=0,001$ ), kebutuhan sosial ( $p=0,008$ ), kebutuhan penghargaan ( $p=0,010$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $p=0,001$ ) dengan kinerja perawat pelaksana. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data. Persamaan dengan penelitian ini adalah desain penelitian dan variabel bebas serta terikat.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA