

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut **Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023** rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan layanan secara menyeluruh kepada setiap individu, mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, hingga paliatif. Pelayanan ini diberikan melalui berbagai fasilitas seperti rawat jalan, rawat inap, dan unit gawat darurat. Sejalan dengan itu, rumah sakit juga dipandang sebagai tempat yang menyediakan layanan medis secara komprehensif melalui penyediaan sarana penunjang yang lengkap (Sondakh et al., 2023). Dalam rangka menjamin pelayanan yang menyeluruh serta mempertahankan standar mutu kesehatan yang tinggi, rumah sakit membutuhkan tenaga kesehatan yang kompeten dan profesional (Arisita et al., 2022).

Berdasarkan **Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 6 Tahun 2024**, tenaga kesehatan merupakan individu yang mendedikasikan diri di bidang kesehatan, memiliki kompetensi profesional yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dari pendidikan tinggi, serta untuk profesi tertentu, memerlukan kewenangan khusus dalam menjalankan praktik pelayanan kesehatan. Dalam pelaksanaan tugasnya, tenaga kesehatan dituntut untuk memperhatikan kualitas kinerjanya, mengingat performa kerja yang optimal memiliki pengaruh langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat. Kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pekerjaan dengan memenuhi target waktu serta standar yang telah ditentukan, sehingga sejalan dengan etika dan tujuan (Husna & Prasetya, 2024). Untuk mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan. Meskipun perencanaan telah dirancang secara sistematis dan terorganisir, hasil yang diharapkan tidak akan tercapai apabila individu pelaksana tidak memiliki kompetensi yang memadai serta motivasi kerja yang rendah (Utari & Mulyanti, 2023). Kinerja optimal memungkinkan tugas diselesaikan lebih cepat, efisien, dan berkualitas, sehingga meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, kinerja

yang kurang baik menghambat produktivitas karena membutuhkan lebih banyak waktu dan sumber daya. Evaluasi kinerja memberikan umpan balik kepada karyawan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki serta meningkatkan motivasi. Berbagai aspek dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja (Thoibah et al., 2024).

Menurut Fatahuddin (2024) motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak guna memenuhi keinginan, kebutuhan, atau tujuannya. Dalam dunia kerja, motivasi berperan sebagai aspek fundamental yang memacu karyawan untuk bekerja dengan baik. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja mencakup aspek intrinsik, seperti penghargaan, pengembangan diri, dan tanggung jawab, serta aspek ekstrinsik, seperti insentif finansial dan kondisi kerja (Fitri et al., 2024). Seiring dengan kemajuan teknologi, lingkungan kerja terus mengalami transformasi yang menuntut para karyawan, termasuk tenaga kesehatan, untuk beradaptasi. Salah satu transformasi penting dalam era digitalisasi layanan medis adalah implementasi Rekam Medis Elektronik (RME). Menurut **Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022**, rekam medis elektronik adalah rekam medis yang disusun dengan menggunakan sistem elektronik, yang ditujukan untuk keperluan pengelolaan rekam medis. Implementasi rekam medis elektronik (RME) telah berkembang pesat di berbagai penjuru negara, terutama di negara dengan tingkat kemajuan tinggi, di mana banyak institusi kesehatan telah mengadopsinya guna meningkatkan kualitas layanan. Meskipun memberikan berbagai keuntungan, tenaga kesehatan dihadapkan pada tantangan dalam menyesuaikan diri dengan sistem ini. Transisi dari sistem manual ke digital memerlukan adaptasi terhadap teknologi baru, perubahan alur kerja, serta metode kerja yang berbeda, yang dapat berdampak pada kenyamanan, efisiensi, dan motivasi kerja mereka (Belrado et al., 2024).

Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arisita et al., (2022) menunjukkan bahwa 31,2% tenaga kerja di bagian unit kerja rekam medis Rumah Sakit Nur Hidayah menunjukkan tingkat motivasi kerja yang kurang optimal. Hal ini tampak dari perilaku seperti sering

terlambat, kurang bertanggung jawab, dan minimnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 serta koefisien korelasi sebesar 0,522. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar dorongan motivasi dalam bekerja, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Meskipun penelitian ini dilakukan sebelum implementasi sistem rekam medis elektronik (RME), hasil yang diperoleh menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan temuan awal dari studi yang dilakukan melalui tahap wawancara bersama Bapak Kuncoro Wahyudianto, SE, selaku pembimbing dari RS Nur Hidayah, diketahui bahwa penerapan Rekam Medis Elektronik (RME) di rumah sakit tersebut sudah berlangsung sejak tahun 2022. Dalam proses implementasinya, ditemukan sejumlah tantangan, baik dari sisi teknis maupun adaptasi para petugas terhadap sistem baru. Walaupun demikian, keberadaan RME tetap memberikan dampak terhadap performa kerja petugas, khususnya dalam peralihan metode kerja dari manual ke sistem digital. Namun, hingga saat ini belum terdapat kajian atau evaluasi mendalam yang secara spesifik membahas pengaruh implementasi RME terhadap motivasi kerja para petugas. Melihat kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini, karena motivasi kerja memiliki peranan krusial dalam menentukan kualitas layanan kesehatan. Terlebih lagi, perubahan sistem kerja ke arah digital seperti RME menuntut adanya penyesuaian yang berpotensi memengaruhi semangat dan cara kerja petugas. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai dampak penerapan RME terhadap motivasi kerja di RS Nur Hidayah, serta memberikan masukan yang dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan ke depan.

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pasca implementasi rekam medis elektronik di Rumah Sakit Nur Hidayah?

### **C. Tujuan Karya Tulis Ilmiah**

1. Tujuan Umum  
Mengidentifikasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pasca implementasi rekam medis elektronik.
2. Tujuan Khusus
  - a. Mengetahui gambaran motivasi kerja tenaga kesehatan pasca implementasi RME.
  - b. Mengetahui gambaran kinerja tenaga kesehatan pasca implementasi RME.
  - c. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pasca implementasi RME.

### **D. Manfaat Karya Tulis Ilmiah**

1. Manfaat Teoritis  
Menunjang perkembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan pasca implementasi rekam medis elektronik.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Menjadi acuan yang memberikan perbandingan dalam menjalankan penelitian di bidang yang serupa.
  - b. Bagi Petugas Kesehatan  
Memberikan pemahaman mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja setelah penerapan rekam medis elektronik, sehingga dapat mendukung adaptasi dan produktivitas dalam pelayanan kesehatan.
  - c. Bagi Fasilitas Kesehatan  
Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak implementasi rekam medis elektronik terhadap kinerja tenaga kesehatan serta merumuskan kebijakan guna meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Bangun et al., 2020)	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Adiarsa Pada Masa Pandemi Covid-19, 2020	Motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan ( $p=0,001$ ; $OR=13,4$ ). Motivasi yang kurang meningkatkan risiko kinerja rendah.	Sama-sama meneliti hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Menggunakan metode <i>cross-sectional</i> .	Fokus pada tenaga kesehatan di puskesmas saat pandemi Covid-19. Tidak membahas implementasi rekam medis elektronik.
2	(Arisita et al., 2022)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, 2022	Mayoritas petugas rekam medis memiliki motivasi kerja cukup (63%) dan kinerja cukup (81%). Hasil uji Spearman's rho menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga rekam medis ( $r = 0.522$ , $p = 0.038$ ).	Sama-sama meneliti hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan menggunakan metode <i>cross-sectional</i> .	Fokus pada petugas rekam medis dan menemukan bahwa faktor motivasi ekstrinsik dan umpan balik kurang berperan dalam meningkatkan kinerja.
3	(Masnah et al., 2020)	Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare, 2020	Ada hubungan antara motivasi kerja ( $p=0,01$ ), kepuasan kerja ( $p=0,02$ ), dan masa kerja ( $p=0,036$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan.	Sama-sama meneliti hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan menggunakan metode <i>cross-sectional</i> .	Memasukkan faktor tambahan seperti kepuasan kerja dan masa kerja. Tidak membahas rekam medis elektronik.
4	(Qomariyah & Nursyamsiyah, 2023)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas, 2023	Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Faktor lain seperti hubungan rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh	Sama-sama meneliti hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.	Memasukkan faktor lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja sebagai variabel tambahan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			( $p < 0,05$ ).		Tidak terkait rekam medis elektronik.
5	(Wardani et al., 2024)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja, 2023	Terdapat hubungan antara motivasi intrinsik ( $p=0,017$ ) dan ekstrinsik ( $p=0,004$ ) dengan kinerja petugas rekam medis.	Sama-sama meneliti hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan, lebih relevan karena membahas tenaga rekam medis.	Fokus pada petugas rekam medis dan membahas motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara lebih mendalam. Tidak secara khusus meneliti pasca-implementasi RME.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YOGYAKARTA