

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **A Latar Belakang**

Pembangunan kesehatan sebagai salah satu bidang pembangunan nasional dalam rangka tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan upaya pengelolaan berbagai sumber daya pemerintah maupun masyarakat sehingga dapat disediakan pelayanan kesehatan yang efisien, bermutu dan terjangkau. Hal ini perlu didukung dengan komitmen yang tinggi terhadap kemauan dan etika pelayanan kesehatan yang dilaksanakan dengan semangat pemberdayaan yang tinggi, dengan prioritas kepada upaya kesehatan dan pengendalian penyakit disamping penyembuhan dan pemulihan (Depkes RI, 2005).

Sesuai dengan Undang-Undang Rumah Sakit nomor 44 tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Seiring dengan perkembangan zaman maka rumah sakit yang dulunya mempunyai misi *charity* (sosial) sekarang harus dapat menyeimbangkan antara misi bisnis yang berorientasi profit serta misi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tanpa melupakan misi sosialnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Departemen Kesehatan yang mengharuskan rumah sakit untuk mengalokasikan 20-30% pendapatan rumah sakit bagi masyarakat kurang mampu (Depkes RI, 2005).

Menurut Gani (1993), dalam Yani (2007), menyebutkan bahwa salah satu faktor bentuk kegiatan pelayanan di rumah sakit adalah pelayanan rawat inap yang membutuhkan faktor paling penting yaitu SDM, khususnya perawat. Perawat merupakan jumlah tenaga yang dominan yaitu 50 – 60 % dari seluruh tenaga yang ada di RS. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan kinerja keperawatan. Salah satu aspek meningkatnya pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk

melakukan pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi dari motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang (Nursalam, 2007).

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap perawat mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi perawat sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya maksimal dalam hal bekerja, sehingga motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001). Setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berpengaruh pada kinerja perawat yang maksimal (Sutopo, 2003).

Salah satu bentuk kinerja perawat yang diberikan dalam penanganan kesehatan adalah asuhan keperawatan terhadap pasien yang sedang menjalani rawat inap. Asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat dapat terlihat dari hasil dokumentasi keperawatan (Hendriyanto, 2011). Oleh karena itu pelaksanaan asuhan keperawatan merupakan salah satu bagian pelayanan dari suatu rumah sakit. Hal inilah yang masih memerlukan perhatian bagi para pelaksana asuhan keperawatan yang berarti motivasi perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan menentukan kualitas pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap kepuasan pasien dan keluarga terhadap mutu pelayanan keperawatan. (Sabarguna, 2005).

RSUD Panembahan Senopati berada di Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah Bidang Pelayanan Kesehatan terutama di Kabupaten Bantul. RSUD Panembahan senopati Memiliki sasaran utama dalam pelayanan kesehatan berupa peningkatan kualitas dan proses terintegritasnya pelayanan serta peningkatan kepercayaan dan kepuasan kepada pelanggan.

Sehingga pada tanggal 31 Januari 2007 sesuai Menkes/SK/2007 tentang peningkatan Kelas RSUD Panembahan Senopati Bantul dari tipe C menjadi Kelas B Non Pendidikan, dan yang sebuah bentuk kegigihan RSUD Panembahan Senopati dalam pembangunan kesehatan masyarakat.

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Standar Asuhan Keperawatan (SAK) RSUD Panembahan Senopati Tahun 2013, dapat disimpulkan melalui Instrumen A bahwa rata-rata persentasenya adalah: 1) pengkajian 73 %, 2) diagnose keperawatan 62 %, 3) rencana keperawatan 71 %, 4) tindakan keperawatan 75 %, evaluasi keperawatan 82 %, 5) catatan keperawatan 82 %. Rata-rata dari penerapan studi dokumentasi adalah 74 %. Apabila dibandingkan dengan tahun 2012 yang mendapatkan hasil rata-rata 73,1% maka pada penilaian tahun 2013 terdapat peningkatan yang kecil hanya 0,9%. Dari data di atas dapat kita ambil hasilnya bahwa masih ada kekurangan yang harus dipenuhi agar peningkatan Kelengkapan Asuhan Keperawatan RSUD Panembahan Senopati meningkat dari tahun ke tahun. Menurut Bararah and Jauhar (2010) karena dengan peningkatan yang baik maka akan terlihat kelengkapan Standar Asuhan Keperawatan yang sesuai dengan tujuan Rumah Sakit itu sendiri.

Berdasarkan hasil evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati telah diketahui hasil Rekapitulasi Instrumen A pada tahun 2013 sebagai berikut pada ruang rawat flamboyan sejumlah 69%, ruang rawat alamanda 81%, ruang rawat bakung 65%, ruang rawat cempaka 70%, ruang rawat anggrek 85%, ruang rawat ICU 95%, ruang rawat melati 57%, ruang rawat teratai 60%, ruang rawat nusa indah 75%, ruang rawat mawar 74%. Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa rata-rata hasil Instrumen A pada tahun 2013 didapatkan hasil 74% dan sudah cukup baik. Selain itu dapat kita lihat bahwa ruang rawat ICU memiliki nilai rekapitulasi tertinggi untuk Instrumen A dengan persentase 95% dan ruang rawat melati menjadi yang terendah dengan persentase 57%. Dari hal tersebut terlihat belum meratanya penerapan Instrumen A secara sempurna di seluruh ruang rawat RSUD Panembahan Senopati. Karena masih belum memenuhi target rumah sakit sebesar > 85%, sehingga masih perlu diperbaiki untuk evaluasi periode berikutnya yang lebih baik.

Berdasarkan persepsi mutu pelayanan keperawatan ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati telah diketahui hasil rekapitulasi instrumen B pada tahun 2013 sebagai berikut pada ruang rawat flamboyan sejumlah 75%, ruang rawat alamanda 84%, ruang rawat bakung 82%, ruang rawat cempaka 95%, ruang rawat anggrek 83 %, ruang rawat ICU 93%, ruang rawat melati 74%, ruang rawat teratai 83%, ruang rawat nusa indah 90%, ruang rawat mawar 89%. Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwa rata-rata hasil Instrumen B pada tahun 2013 didapatkan hasil 84% dan memiliki kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut masyarakat kualitas mutu pelayanan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul sudah baik. Bila dilihat dari persepsi mutu asuhan keperawatan ruang rawat cempaka memiliki nilai prosentase tertinggi 95% dan ruang melati terendah dengan prosentasi 74%. Akan tetapi apabila dibandingkan dengan tahun 2012 mengalami penurunan. Pada periode sebelumnya rata-rata persepsi mutu pelayanan keperawatan 88,85%. Walaupun sudah baik tapi ada beberapa masalah yang perlu di perhatikan pada semua ruang rawat, karena kejadian ini berulang pada setiap evaluasi persepsi mutu pelayanan keperawatan diantaranya diketahui dari jawaban kuesioner kepuasan bahwa masih terdapat keluhan pelanggan berkaitan dengan perawat kurang ramah, kurangnya perawat dalam memberikan informasi, kurang pedulinya perawat terhadap pasien, kurangnya kesabaran perawat pada pasien, dan kurangnya keterampilan perawat dalam menangani pasien. Masalah ini masih belum terselesaikan secara menyeluruh, sehingga perlu adanya perbaikan lebih mendalam. Dilihat dari instrument A dan B terlihat ruang rawat inap melati memiliki nilai prosentase terendah dari keseluruhan ruang.

Beberapa masalah dalam tindakan keperawatan menjadi faktor kurangnya motivasi perawat dalam bekerja, sehingga secara langsung hal ini akan membawa dampak terhadap penerapan standar asuhan keperawatan. Motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan mutu asuhan keperawatan yang lebih baik dalam menangani pasien, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat (Badi'ah, 2008).

Berdasarkan faktor di atas inilah yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam mengkaji penelitian yang berjudul : “Gambaran Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap Melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa motivasi perawat merupakan hal yang penting dalam penerapannya di rumah sakit, terutama di ruang rawat inap Melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul, sehingga peneliti ingin mengetahui gambaran motivasi perawat yang perlu diidentifikasi sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu : bagaimanakah gambaran motivasi perawat di Ruang Rawat Inap Melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum  
Diketahui gambaran motivasi perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.
2. Tujuan Khusus
  - a. Diketahui Karakteristik perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.
  - b. Diketahui gambaran motivasi intrinsik perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.
  - c. Diketahui gambaran motivasi ekstrinsik perawat di ruang rawat inap melati RSUD Panembahan Senopati Kabupaten Bantul.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan
  - a. Dapat memberikan pengetahuan bagi perkembangan dunia pendidikan ilmu keperawatan khususnya tentang bagaimana motivasi yang sesuai untuk peningkatan standar asuhan keperawatan.
  - b. Sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian lanjutan tentang motivasi perawat di rumah sakit.

## 2. Bagi Profesi Keperawatan

Sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi perawat dalam penerapan standar asuhan keperawatan.

## 3. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan bagi rumah sakit untuk membuat rencana strategis dalam peningkatan standar asuhan keperawatan di rumah sakit.

### E. Keaslian Penelitian

1. Hendriyanto (2011) dalam penelitian yang berjudul. “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan)”. Telah dilakukan penelitian di Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan untuk menjawab permasalahan: sejauh mana pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan sebagai alat pengumpulan data yang utama, yang terkait dengan variabel penelitian secara umum melalui metode statistik. Penelitian tergolong pada jenis penelitian deskriptif kuantitatif, sedangkan sifatnya adalah *deskriptif explanatory*. Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji secara serempak (Uji F), uji secara parsial (Uji t) dan uji dominasi (koefisien Beta). Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan sangat ditentukan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Persamaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek penggunaan salah satu variabel yang memiliki kesamaan yaitu variabel motivasi. Perbedaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek metode penelitian berupa uji yang berbeda diantaranya uji secara serempak (Uji F), uji secara parsial (Uji t) dan uji dominasi (koefisien Beta), tempat berada di Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan dan waktu yang berbeda pada tahun 2011.

2. Dewanto (2010), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Ruang Rawat Inap”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan melalui motivasi kerja di RSUD "Ngudi Waluyo" Wlingi Kabupaten Blitar. Desain penelitian ini merupakan survey diskriptif analitik menggunakan metode cross sectional study, pada 76 responden dengan teknik *cluster random sampling* perawat di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Kabupaten Blitar. Instrument penelitian menggunakan kuesioner *Adversity Quotient*, motivasi kerja, dan study dokumentasi kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan. Teknik analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian standar asuhan keperawatan melalui motivasi kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

Persamaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek penggunaan salah satu variabel yang memiliki kesamaan yaitu variabel motivasi. Perbedaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek metode penelitian berupa teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *cluster random sampling*, tempat berada di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dan waktu yang berbeda pada tahun 2010.

3. Astrini (2012), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar". Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai. 3) Untuk mengetahui variabel motivasi instrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi ekstrinsik. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 42 pegawai kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar dan pengambilan data berupa metode kuisisioner, wawancara, observasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji *validitas* dan

*realibitas* memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16,0 *for windows*

Hasil penelitiannya berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai yang artinya perubahan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh searah terhadap produktivitas pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu hasil variable motivasi intrinsik (X1) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap variable produktivitas (Y) dari pada variable motivasi ekstrinsik (X2).

Persamaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek menggunakan salah satu variabel yang memiliki kesamaan yaitu variabel motivasi, selain itu pengambilan data berupa metode kuisioner. Perbedaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek pengambilan data yang lain berupa metode wawancara dan observasi, tempat berada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar dan waktu yang berbeda pada tahun 2012.

4. Badi'ah (2008), dalam jurnal yang berjudul “ Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul “. Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan rancangan cross sectional guna mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat secara bersama pada satu waktu. Alat penelitian yaitu kuesioner yang berisi karakteristik perawat dan pertanyaan tentang motivasi dan kinerja.

didapatkan hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan bermakna antara variabel faktor motivasi Intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat dengan tingkat korelasi yang kuat. Faktor motivasi Intrinsik menunjukkan pengaruh yang nyata dengan koefisien beta 0,476 dan signifikan 0,000. Faktor motivasi ekstrinsik menunjukkan pengaruh yang nyata dengan koefisien beta 0,363 dan signifikan 0,001. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Persamaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek menggunakan salah satu variabel yang memiliki kesamaan yaitu variabel motivasi, selain itu alat penelitian yaitu kuesioner yang berisi karakteristik perawat dan pertanyaan tentang motivasi, dan dapat di lihat dari tempat yang digunakan yaitu RSUD Panembahan Senopati Bantul. Perbedaan dengan peneliti sekarang dilihat dari alat penelitian yaitu kuesioner yang lain berupa kinerja perawat, ruang yang digunakan juga berbeda seluruh ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul dan waktu yang berbeda pada tahun 2008.

5. Jaya (2006), dalam penelitian yang berjudul “Gambaran Faktor Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Muhammad yunus Bengkulu“. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancangan cross sectional guna mengetahui gambaran faktor motivasi ekstrinsik dan intrinsik kerja perawat di instalasi rawat inap secara bersama pada satu waktu. Alat penelitian yaitu kuesioner yang berisi karakteristik perawat dan pertanyaan tentang motivasi perawat.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Dokter Muhammad yunus Bengkulu, yang berjumlah 77 (tujuh puluh tujuh) responden. Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah software pengolah data statistik SPSS. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Unhas, terkait dengan prestasi tinggi (85,7%), pengakuan tinggi (76,6%), pekerjaan itu sendiri tinggi (85,7%), pengembangan tinggi (88,3%), tanggung jawab tinggi (92,2%), Kebijakan Organisasi tinggi (59,7%), supervisi tinggi (83,1%), kondisi kerja tinggi (77,9%), hubungan rekan kerja tinggi (88,8%), gaji/insentif sedang (62,3%), Pengalaman (63,6%).

Persamaan dengan peneliti sekarang dilihat dari aspek variabel yang memiliki kesamaan yaitu variabel motivasi, selain itu alat penelitian yaitu kuesioner yang berisi karakteristik perawat dan pertanyaan tentang motivasi. Perbedaan dengan peneliti sekarang dilihat dari jumlah ruangan yang digunakan yaitu keseluruhan ruang rawat inap RSUD Dokter Muhammad

Yunus Bengkulu dan tempat penelitian juga berbeda RSUD Dokter Muhammad Yunus Bengkulu, waktu yang digunakan berbeda pada tahun 2006.

PERPUSTAKAAN  
JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA