BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu organisasi karena menyumbangkan tenaga, keahlian, kreativitas, dan upaya untuk mengelola serta mengembangkan organisasi tersebut. Saat ini, SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang baik sangat penting dalam menggerakkan roda organisasi, dan tenaga perawat juga menjadi bagian dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan (Norawati, 2021)

Amanat dalam Undang-undang nomor 38 pasal 1 tahun 2014 tentang tenaga keperawatan menyatakan bahwa Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan .

Perawat berperan sebagai garda terdepan dalam melakukan pelayanan kesehatan dengan pasien dan keluaga pasien. Selain itu, perawat merupakan persentase besar dari rumah sakit. Dengan demikian, peningkatan mutu pelayanan keperawatan berhubungan langsung dengan produktivitas rumah sakit (Needleman, 2020).

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama adalah melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Keberhasilan dalam pelayanan rumah sakit ditentukan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah tenaga keperawatan yang memiliki kinerja baik (Makkasau, 2016)

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam melaksanakan wewenang, tugas, tanggung jawab dalam melakukan proses keperawatan, mengidentifikasi masalah, merencanakan secara sistematis, melaksanakan dan tindakan keperawatan yang telah dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Prima, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian Adisthy (2018) RSUD kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan sampel penelitian sebanyak 270 responden

menunjukkan frekuensi kinerja perawat pada kategori rendah sebanyak 42 orang (60.00%) dan kategori tinggi sebanyak 28 orang (40.0%).

Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisnoputri (2018) di RSUD Tugurejo Semarang dengan subyek 80 responden, sebagian besar tenaga perawat menunjukkan kinerja yang baik yaitu 45 orang atau 56%. Sedangkan 35 orang atau 44% memiliki kinerja kurang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti (2020) di Rumah sakit Muhammadiyah Palembang dengan sampel sebanyak 57 orang. Menemukan frekuensi kinerja 25 perawat (43.9 %) dalam kategori baik sedangkan 32 perawat (56.1%) dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masaong, (2023) di RSUD otanaha Kota Gorontalo dengan subyek sebanyak 70 orang menujukkan sebagian besar tenaga perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik yaitu 52 orang atau 77,6%, dan hanya 15 orang atau 22,4% dengan kinerja kurang. Kinerja baik yang ditunjukkan perawat pelaksana karena pasien menilai bahwa perawat sudah memberikan pelayanan pelayanan sesuai dengan harapan mereka.

Data badan pusat Statistik Indonesia 2023 menunjukkan tenaga keperawatan Indonesia sebanyak 563.739 jiwa pada tahun 2022, sehingga tenaga perawat menjadi tenaga kesehatan yang terbanyak di Indonesia. Provinsi Gorontalo memiliki jumlah tenaga perawat sebanyak 3.438 jiwa, dan 187 perawat berada di Kabupaten Gorontalo Utara.

Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit. Tenaga perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi dengan pasien, dan melakukan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam. Memiliki tanggung jawab yang besar atas keselamatan dan kesehatan pasien dan diri sendiri dan harus bisa bekerja dalam tim, maka semestinya perawat harus memiliki kinerja yang baik. Namun sekitar 60.9% tenaga perawat Indonesia memiliki kinerja rendah, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh PPNI (Prima, 2020).

Penurunan kinerja perawat akan berdampak pada kepuasan pasien dan keluaga pasien, sehingga dapat menurunkan mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang berhubungan dengan kinerja salah satunya adalah motivasi (Gibson 2012).

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan

memiliki kinerja yang baik, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi adalah energi yang luar biasa dahsyat yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin (Haryono, 2018).

Menurut *World Health Organisation* (WHO), Indonesia masuk dalam lima negara dengan motivasi tenaga kesehatan yang paling rendah, selain Nigeria, Argentina, Vietnam dan India. Hal ini disebabkan oleh, tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan (Prima 2019). Tenaga perawat dengan motivasi rendah dapat mengurangi produktifitas kerja, lebih sering terlambat, memperpanjang waktu istrahat dan mengeluhkan hal hal kecil.

Rumah sakit wajib melakukan pengembangan kualitas individu sehingga dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan, terlebih kepada tenaga perawat yang menjadi salah satu penentu keberhasilan pelayanan Kesehatan. karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat produktivitas kinerja lebih besar.

Selain itu berbagai literatur mengungkapkan bahwa kinerja juga dipengaruhi efikasi diri. Kinerja yang tinggi tidak lepas dari hal hal yang berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Memiliki sikap positif terhadap keyakinan akan kemapuan dirinya dapat membawa pengaruh positif terhadap dirinya dan akan berdampak pada semangat kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja dan prestasi kerja (Agustini, 2019)

Efikasi diri atau *self efficacy* berperan penting bagi perawat dalam menjalankan tugasnya dengan keyakinan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien sehingga memenuhi kinerja yang ditentukan. Tenaga perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan bertindak lebih terarah dan lebih gigih dalam upaya mencapai tujuannya. Sedangkan perawat yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menghindari tugas yang menurutnya sulit, dan kurang mampu untuk menyelesaikan masalah jika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang kurang baik. Pengukuran efikasi diri diperlukan untuk mengukur keyakinan tenaga perawat terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan setiap masalah, tugas, dan tanggung jawab sehingga tenaga perawat dapat menghasilkan kinerja yang optimal. (Kartika, 2021).

Rumah sakit umum daerah dr. Zainal Umar Sidiki mempunyai tenaga perawat dengan tingkat Pendidikan yang berbeda-beda. Jumlah tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki sebanyak 98 orang, yang terdiri dari Ners sebanyak 42 orang, D-IV keperawatan 2 orang, D-III keperawatan sebanyak 52 orang, D-IV & D-III keperawatan gigi 1 orang.

Fenomena yang ditemukan di RSUD dr. Zainal Umar Sidiki dari hasil wawancara dengan salah satu kepala ruangan pada tanggal 11 Juli 2023 diperoleh keterangan bahwa kinerja perawat masih belum optimal. Kurangnya tanggung jawab perawat yang dibuktikan dengan masih ditemukan keluhan pasien/keluarga pasien, berupa respon tenaga perawat yang kurang cepat tanggap dalam melakukan pelayanan kesehatan ketika ada keluhan dari pasien atau keluarga pasien. Hasil wawancara dengan tujuh perawat bahwa masih ada beberapa tenaga perawat yang kurang disiplin dalam waktu yang dibuktikan dengan terlambat masuk kerja. Sehingga bisa dinilai bahwa kinerja perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki belum maksimal.

Menurunnya kinerja perawat dapat berdampak pada kepuasan pasien maupun kualitas pelayanan rumah sakit (Amelia & Rodhiyah 2016). Jika rumah sakit memiliki kualitas pelayanan dan kinerja perawat yang baik, maka pasien yang mendapatkan perawatan di rumah sakit tersebut akan merasa puas.

Selain itu, dampak kinerja juga ditunjukkan melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Makkasau (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja secara parsial memengaruhi kualitas pelayanan yang ditentukan oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiaswari (2016) yang menjelaskan bahwa kinerja aparatur pemerintah yang optimal akan memengaruhi terhadap kualitas pelayanan aparatur pada unit kerja yang bersangkutan.

Melalui fenomena yang terjadi di atas, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah yang dapat diidentfikasi adalah:

1.2.1. Tuntutan pekerjaan yang tinggi mengharuskan tenaga perawat memiliki kinerja yang baik. Namun fakta di lapangan masih banyak tenaga perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik, sedangkan sudah menjadi tugas dan tanggung jawab perawat untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan

1.2.2. Motivasi kerja tenaga perawat yang rendah dapat mengurangi produktifitas kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja sehingga pelayanan kesehatan menjadi tidak optimal.

1.2.3. Tenaga perawat yang kurang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dapat menghambat upaya yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan. dan tenaga perawat akan berusaha menghindari masalah atau tugas, terutama tugas yang dirasa berat, dalam rangka untuk mengurangi tekanan emosionalnya.

1.3. Rumusan masalah

1.3.1. Bagaimana tingkat motivasi kerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki?

1.3.2. Bagaimana tingkat efikasi diri tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki?

1.3.3. Bagaimana tingkat kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki?

1.3.4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki?

1.4. Tujuan penelitian

1.4.1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki.

1.4.2. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki.

1.4.3. Untuk mengetahui tingkat kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki.

1.4.4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja tenaga perawat RSUD dr. Zainal Umar Sidiki.

1.5. Manfaat penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan efikasi terhadap kinerja tenaga perawat, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam psikologi industri dan organisasi yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.5.2. Manfaat praktis

a. Bagi rumah sakit

Diharapkan dapat ditemukan solusi atau strategi yang dapat digunakan oleh pihak rumah sakit untuk membantu meningkatkan kinerja tenaga perawat melalui peningkatan motivasi kerja dan efikasi diri

b. Bagi tenaga keperawatan

Penelitian ini diharapkan berguna untuk seluruh tenaga perawat dalam pentingnya meningkatkan kinerja dengan memperhatikan faktor motivasi dan efikasi diri.

c. Bagi pemerintah

Menjadi bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit dan peningkatan kinerja tenaga perawat di Kabupaten Gorontalo Utara.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti kinerja tenaga perawat, motivasi kerja, dan efikasi diri.