BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Motivasi dapat di artikan sebagai suatu tingkatan keinginan seseorang untuk menjalankan tujuan terhadap suatu pencapaian, motivasi menurut internasional council of nurses (ICN) suatu faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan atau pembangkit tenaga yang datang dari dalam seorang perawat untuk memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar asuhan keperawatan (Isfan, 2019).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja, ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya (Pratiwi et al., 2023) dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja (Sulaiman et al., 2024)

Rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional untuk melaksanakan tugas dan fungsi utama perawat karena begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi mereka. Diharapkan bahwa asuhan yang diberikan kepada pasien di rumah sakit akan berhasil dan berdaya guna. Kinerja perawat yang mengelola keperawatan akan berhasil jika mereka bertanggung jawab, memahami manajemen keperawatan, dapat memimpin orang lain, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan klinis yang diperlukan. Mangkunegara dalam (Melissa et al., 2020)

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal perawat (Indahsari & Suroso, 2020)

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam menajemen rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengetahui apa yang menyebabkan perawat tidak memaksimalkan kinerja mereka agar perawat merasa puas dalam bekerja. Terdapat tiga indicator yang terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap atau attitude, kepribadian atau personality, motivasi dan pembelajaran), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan) (Lidia Z Simanjuntak, 2023)

Masalah yang sering muncul dari motivasi perawat yaitu: gaji, merupakan faktor motivasi yang paling penting bagi perawat untuk memperbaiki kinerja mereka. Kualitas dan jumlah kerja perawat dapat meningkat dengan adanya dana tambahan di luar gaji pokok. Selain itu, alasan rendahnya motivasi perawat adalah tidak adanya kompensasi, ketidaklayakan sistem pelayanan, dan gaji yang rendah. Hal ini menyebabkan berbagai protes dari pasien. Jika manajemen rumah sakit tidak memberikan pengawasan dan sanksi yang tegas, perawat mungkin tidak serius dalam melakukan pekerjaannya. Rumah sakit juga mungkin tidak berusaha untuk menjadikan perawat lebih produktif, berguna, dan memuaskan karyawannya. Perawat akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka jika mereka diberi kompensasi, promosi, dan gaji yang lebih besar (Vanchapo, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan R dkk pada tahun (2021) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap, hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang memiliki kinerja yang baik untuk bekerja akan mendorong dirinya untuk melakukan sesuatu guna mencapai harapannya, sebaliknya bagi yang memiliki kinerja yang rendah akan merasa malas untuk melakukan sesuatu pada dirinya. Dalam hal ini motivasi kerja

dalam kinerja perawat harus sangat diperhatikan dan ditingkatkan lebih baik lagi agar kinerja perawat menjadi lebih maksimal.

Bekerja dalam Islam sejajar dengan iman dan merupakan bagian dari iman itu sendiri seperti yang disebutkan dalam Al-qur'an surat Al-Taubah ayat 105.

كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عٰلِمِ اِلٰى تُرَدُّوْنَ ۖوَس وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَرَسُوْلُهٗ عَمَلَكُمُ اللّٰهُ فَسَيَرَى اعْمَلُوْا وَقُلِ تَعْمَلُوْنَۚ

Yang artinya *"Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Berdasarkan hasil wawancara dan survey awal pada bulan Mei 2024 dengan perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto, terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan penurunan motivasi perawat dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Salah satu faktor utama adalah tingginya tingkat stres yang dialami. Stres ini sering kali disebabkan oleh berbagai tekanan yang dihadapi perawat dalam menjalankan tugas mereka, seperti menghadapi situasi darurat, pasien yang kritis, serta tanggung jawab besar dalam memberikan perawatan yang optimal. Selain itu, beban kerja yang banyak juga menjadi penyebab utama menurunnya motivasi. Beban kerja yang berlebihan, membuat perawat kesulitan untuk mengatur waktu istirahat yang cukup, sehingga berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan perawat merasa kelelahan dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk mengidentifikasi solusi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat tetap terjaga. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr MM Dunda Limboto."

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masala diatas maka yang dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Stres yang tinggi dan beban kerja yang tidak menentu membuat motivasi kerja perawat dalam bekerja belum optimal.
2. Motivasi perawat yang kurang dalam bekerja berdampak pada kinerja pelayanan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu “Apakah terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD DR MM Dunda Limboto?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Diketahuinya hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto
2. Untuk mengetahui kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. MM Dunda Limboto

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan, informasi, pengalaman serta dapat meningkatkan pengetahuan tentang motivasi perawat dengan kinerja perawat.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Tenaga Kesehatan Khususnya Perawat

   Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perawat tentang pemberian pelayanan kesehatan asuhan keperawatan dengan baik kepada pasien tampa mengedepankan status social pasien.

2. Bagi Rumah Sakit

   Dapat dijadikan referensi guna peningkatan kualitas pelayanan kepagawaian khususnya perawat, untuk meningkatkan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dapat dijadikan sumber informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa kesehatan dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang pelayanan kesehatan, motivasi dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.