

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2010 bangsa Indonesia memasuki era globalisasi, era dimulainya pasar bebas ASEAN dimana banyak tenaga profesional keluar dan masuk ke dalam negeri. Pada masa itu mulai terjadi suatu masa transisi atau pergeseran pola kehidupan masyarakat dimana pola kehidupan masyarakat tradisional berubah menjadi masyarakat yang maju. Keadaan itu menyebabkan berbagai macam dampak pada aspek kehidupan masyarakat khususnya aspek kesehatan baik yang berupa masalah urbanisasi, pencemaran, kecelakaan, disamping meningkatnya angka kejadian penyakit klasik yang berhubungan dengan infeksi, kurang gizi, dan kurangnya pemukiman sehat bagi penduduk. Pergeseran pola nilai dalam keluarga dan umur harapan hidup yang meningkat juga menimbulkan masalah kesehatan yang berkaitan dengan kelompok lanjut usia serta penyakit degeneratif.

Pada masyarakat yang menuju ke arah moderen, terjadi peningkatan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi, peningkatan pendapatan dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hukum dan menjadikan masyarakat lebih kritis. Kondisi itu berpengaruh kepada pelayanan kesehatan dimana masyarakat yang kritis menghendaki pelayanan yang bermutu dan diberikan oleh tenaga yang profesional. Keadaan ini memberikan implikasi bahwa tenaga kesehatan khususnya keperawatan dapat memenuhi standart global internasional dalam memberikan pelayanan kesehatan/keperawatan, memiliki kemampuan profesional, kemampuan intelektual dan teknik serta peka terhadap

aspek social budaya, memiliki wawasan yang luas dan menguasai perkembangan Iptek.

Karena perawat merupakan ujung tombak dalam pelayanan perawatan di rumah sakit. Pelaksanaan asuhan keperawatan merupakan tanggung jawab perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada klien melalui pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas dengan menggunakan standar keperawatan sebagai pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Apabila pendapatan yang diterima seorang perawat mampu memenuhi kebutuhannya maka akan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan sesuai standar.

Standar pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu pelayanan. Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan yang memberikan pelayanan di rumah sakit dan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan Asuhan Keperawatan (Triwibowo, 2013).

Tenaga perawat merupakan salah satu jenis ketenagaan pelayanan kesehatan yang paling lama berada bersama klien dan keluarga dalam memberikan pelayanan secara terus menerus selama 24 jam sehari. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan sebagai integral dari pelayanan rumah sakit sehingga setiap upaya mutu pelayanan di rumah sakit harus disertai upaya meningkatkan mutu. Pelayanan Keperawatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, selain itu pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor menentukan baik buruknya mutu pelayanan dan kinerja rumah sakit. Oleh

karena kualitas pelayanan keperawata ditentukan oleh kinerja perawat. Kinerja Perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Triwibowo, 2013 hal. 72). Menurut Anoraga (2005) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang.

Keberhasilan dalam penampilan kerja seseorang dalam suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Gilbert (1977) mendefinisikan kinerja adalah apa yang akan dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan – batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa (*kinerja performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian hasil kerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam waktu tertentu (Notoadmojo, 2009).

Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Triwibowo, 2013). Pelaksanaan asuhan

keperawatan sesuai standar meliputi proses keperawatan yang meliputi: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Adapun manfaat yang diperoleh pasien dari pemberian asuhan keperawatan yaitu pasien memperoleh asuhan keperawatan yang berkesinambungan sesuai standar, efektif dan efisien. (Manurung, 2011).

Dalam meningkatkan motivasi untuk melaksanakan asuhan keperawatan ada faktor – faktor yang merupakan penggerak Motivasi yaitu Hierarki kebutuhan Abraham Maslow (Notoatmodjo, 2009, hal. 120) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Gibson, (2000); dalam Triwibowo, (2013) hal.61) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja ada 3 hal, yaitu faktor individu (kemampuan, latar belakang, demografi), faktor Organisasi (Sumber daya, imbalan, struktur, desain pekerjaan, serta gaya kepemimpinan), dan faktor psikologi (persepsi, sikap dan motivasi). Perhatian pada faktor psikologis perawat merupakan hal yang sangat penting antara lain persepsi perawat, sikap perawat, kepribadian perawat, belajar perawat, dan motivasi perawat terhadap pekerjaan yang dihadapainya (Zahara et al, 2011).

Dari hasil Penelitian yang juga dilakukan Nurlina, (2013) faktor – faktor yang berhubungan dengan penerapan standar asuhan keperawatan di ruang rawat Inap RSUD Labuan Baji Makassar terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi ($p=0,026$), insentif ($p=0,002$), fasilitas ($p=0,013$), dengan penerapan asuhan keperawatan dengan nilai baik (92,6%) serta faktor paling dominan adalah insentif dengan nilai $\exp(B)$ 0,082.

Penelitian Martuah di Rumah sakit Awal Bros Tangerang tahun 2012 dilatarbelakangi oleh keluar masuknya perawat sangat tinggi, tidak disiplin kerja, kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Dan hasil penelitiannya adalah

Menunjukkan motivasi kerja perawat berada dalam kategori kurang baik (52,6%) dan deskripsi responden kinerja perawat berada dalam kategori kurang baik (55,3%) dengan *p value* 0,000(<0,05). odds Ratio 20,442 artinya kemungkinan responden yang memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja Kurang baik 20,442 kali lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja tinggi (Skripsi). Universitas Esa Unggul .

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang secara umum didapatkan data mengenai motivasi kerja yang diambil dari hasil wawancara dengan perawat, dimana dari 9 perawat didapatkan 2 orang perawat (20%) mengatakan bekerja dengan maksimal atau tidak sama saja tidak ada bonus, 1 orang perawat (10%) mengatakan standar imbalan yang belum sesuai, 2 perawat (20%) uang lembur jaga malam terlalu kecil, 4 orang perawat (40%) mengatakan jika bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang baik pula maka Rumah Sakit akan maju dengan majunya rumah sakit tentunya seiring waktu maka karyawan akan mendapat apresiasi.

Berdasarkan hasil observasi akan kinerja perawat didapatkan data masih ada keluhan dari pasien maupun keluarga pasien atas pelayanan perawat didukung oleh fenomena dari angket tentang pelayanan keperawatan *Pasien Dokter Service* di Rumah Sakit Omni Alam Sutra pada bulan Oktober sampai Desember 2013 adalah dari 10 kuesioner yang diambil didapatkan data bahwa kinerja perawat dinilai kurang sesuai harapan yang meliputi: saat pasien masuk rumah sakit dari UGD ke rawat inap tidak segera melakukan (pengkajian), saat ada rencana tindakan operasi perawat tidak menginformasikan

waktu kapan mulai puasa, kurangnya kecepatan perawat dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan observasi mutu penerapan asuhan keperawatan dari 10 Catatan dokumen pasien belum terisi dengan lengkap sesuai dengan masalah pasien yaitu: Pengakajian terisi hanya 6 file (60%) (Diagnosa keperawatan 5 file (50%), Perencanaan 5(50%), implementasi 7 (70%) dan evaluasi 2(20%). Pada perencanaan dari diagnosa yang diangkat masih belum terlihat di catatan integrasi keperawatan. Hal ini merupakan suatu bukti bahwa penerapan asuhan keperawatan belum baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang 2014”’.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang 2014

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang 2014.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi terkait pemenuhan kebutuhan fisiologi perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang tahun 2014
- b. Mengidentifikasi motivasi terkait pemenuhan kebutuhan rasa aman perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang tahun 2014.
- c. Mengidentifikasi motivasi terkait pemenuhan kebutuhan sosialisasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang tahun 2014.
- d. Mengidentifikasi motivasi terkait pemenuhan kebutuhan penghargaan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang tahun 2014.
- e. Mengidentifikasi motivasi terkait pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang tahun 2014.
- f. Mengidentifikasi kinerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di unit rawat inap Rumah Sakit Omni Alam Sutra Tangerang 2014.
- g. Menganalisa hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam penerapan asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit Omni Alam sutra Tangerang 2014.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi layanan masyarakat
 - a. Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan, penulis dapat memberikan masukan kepada manajemen Rumah Sakit Omni tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.
 - b. Manajemen dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam upaya perencanaan dan pengembangan kinerja perawat untuk mencapai visi, misi serta pengembangan rumah sakit yang menjadi pilihan utama dalam pelayanan yang unggulan dengan adanya perawat yang berkualitas.
2. Bagi pendidikan dan perkembangan ilmu keperawatan
 - a. Memberi masukan bagi penelitian terkait pengembangan kinerja perawat.
 - b. Hasil penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya, khususnya dalam penelitian perencanaan dan pengembangan kinerja perawat di suatu rumah sakit.
3. Bagi peneliti

Dapat memberikan motivasi untuk perawat dalam mengembangkan diri dan mengaplikasikan ilmu dan pengalaman kerja dalam kinerja yang lebih bermutu dan berkualitas.