

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam pelayanan kesehatan dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud (*Intangible*) berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini petugas kesehatan atau sumber daya manusianya (Gasperz, 2003).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting, sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi, oleh karena itu harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Pengelolaan rumah sakit secara baik dan optimal terhadap potensi-potensi karyawannya, terutama tenaga perawat dan bidan, tentu diharapkan mampu memberikan nilai positif bagi kinerja sebuah rumah sakit. Pelayanan keperawatan sebagai salah satu bentuk pelayanan profesional, merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini yakni sebagai salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra Rumah Sakit (Dep Kes RI, 1999).

Upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit yang perlu disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja untuk kepentingan produktivitas dan efisiensi perlu mendapat perhatian, seperti keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja, motivasi kerja dari tenaga kerja mempengaruhi kontribusi kapasitas dari tenaga kerja. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdahulu oleh Hasibuan (2007) didapatkan bahwa “motivasi kerja dipengaruhi oleh adanya bentuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya kemudian untuk meningkatkan keterampilannya dan memiliki kemandirian dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai akhir”. Semua ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi para karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang ada dalam diri seseorang berguna untuk menunjang kemajuan sebuah rumah sakit. Agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka rumah sakit harus dikelola dengan sebaik mungkin. Rumah

sakit menaruh perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan agar dapat memiliki jumlah tenaga kerja, mutu pelayanan, disiplin kerja loyalitas, dedikasi, efektifitas dan produktifitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan pelayanan rumah sakit untuk masa kini dan masa datang. (Gasperz, 2003)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutermeister (2007). Menyatakan bahwa “persentase kinerja penyebabnya berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dapat diwujudkan melalui tindakan. Kinerja dapat berlanjut bilamana pekerja dapat memiliki motivasi kerja yang diharapkannya dan sebaliknya jika pekerja tidak memiliki motivasi yang tinggi dan tidak sesuai dengan harapannya maka pekerja tidak akan memiliki kinerja yang baik”.

Rumah Sakit Omni Alam Sutera merupakan rumah sakit tipe B yang telah terakreditasi 16 pelayanan guna meningkatkan citra rumah sakit dan pelayanan yang memuaskan. Karena letak yang strategis rumah sakit ini mudah dijangkau oleh masyarakat. Dari tahun ke tahun Rumah Sakit Omni Alam Sutera mengalami peningkatan pelayanan kesehatan dengan menambah fasilitas serta jumlah tenaga kesehatan. Rumah Sakit Omni Alam Sutera merupakan rumah sakit swasta yang memiliki *customer* menengah ke atas sehingga *skill* perawat yang dibutuhkan perlu yang memiliki prestasi baik demi menghadapi segala suasana kerja dan tuntutan dari *customer* yaitu pasien. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD Rumah Sakit Omni Alam Sutera saat ini yang terjadi bila dinilai dari angka motivasi kerja perawat belum seluruhnya baik karena terlihat dari angka keterlambatan

datang ke tempat kerja dengan tepat waktu yaitu 35% dari seluruh kepatuhan perawat di ruang rawat inap. Selain itu tanggung jawab kerja perawat tingkat penanggung jawab *shift* sekitar 40%, inisiatif kerja juga menurun menjadi saat ini hanya sekitar 35% yang masih memiliki inisiatif kerja baik, keterampilan penanganan medis dan komplain pasien menurun hanya 50% yang mampu melakukannya.

Selain faktor kedisiplinan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya kemampuan dan keahlian perawat dalam menangani pasien. Latar belakang perawat serta demografi, dan ketiga faktor itu merupakan faktor individu. Selain itu ada dua faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja perawat, diantaranya faktor psikologis yang mencakup persepsi perawat, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran. Faktor yang ketiga adalah organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta *job design*.

Kinerja dari seluruh perawat rawat inap masih berada pada posisi di bawah standar di setiap penilaian. Sedangkan tenaga yang dibutuhkan saat ini perlu meningkatkan kinerja mereka untuk dapat mencapai tujuan rumah sakit dengan baik. Sehingga para manajer keperawatan sering mencari bagaimana untuk meningkatkan semangat kerja yang baik. Dengan latar belakang tersebut maka penulis ingin meneliti “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera”.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang ada saat ini prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Omni Alam Sutera tampak penurunan penilaian terhadap hasil kerja perawat selama tahun 2015. Dengan data yang didapat penilaian untuk tanggung jawab kerja perawat tingkat penanggung jawab *shift* sekitar 40% yang baik dan 60% hasilnya menurun, inisiatif kerja juga menurun menjadi saat ini sekitar 45% yang masih memiliki inisiatif kerja baik dan 65% kurang, keterampilan penanganan medis dan komplain pasien menurun hanya 50% yang mampu melakukannya dan 50% memiliki kemampuan kurang. Dengan data tersebut maka motivasi perawat sangat perlu untuk ditingkatkan kembali dengan berbagai cara yang dibuat guna meningkatkan kinerja perawat dan meningkatkan kepuasan pasien.

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Agar penelitian ini terarah dan berfokus serta tidak meluasnya objek penelitian, maka peneliti hanya membatasi ruang lingkup dengan hanya meneliti “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera”.

1.4 Perumusan Masalah

Dengan melihat identifikasi dan pembatasan masalah maka peneliti merumuskan masalah “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera?”

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Omni Alam Sutera.

1.5.2 Tujuan Khusus

- Mengidentifikasi motivasi kerja perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera.
- Mengidentifikasi kinerja perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera.
- Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Rumah Sakit

Memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola Rumah Sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera.

1.6.2 Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul

Menambah bahan pustaka dalam pengembangan ilmu dan pendidikan.

1.6.3 Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah terhadap permasalahan kesehatan yang ada di tempat kerja.