

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit merupakan salah satu mata rantai didalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian berdasarkan surat keputusan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit diantaranya adalah JCI, ISO, dan akreditasi Rumah Sakit yang ada saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan Rumah Sakit (Widiana Idayu, dalam Joeharno, 2011).

Rumah Sakit di Indonesia saat ini sudah banyak ada beberapa yang telah mendapatkan status JCI, ISO, dan akreditasi yang baik, dan itu tidak lepas dari pelayanan Rumah Sakit yang baik pula. Tantangan terbesar dalam pelayanan di Rumah Sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu pelayanan Rumah Sakit dan profesi perawat merupakan salah satu profesi kesehatan yang terlibat langsung dalam memberikan pelayanan di Rumah Sakit.

Di Indonesia, perawat profesional baru mencapai 2% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan Filipina yang sudah mencapai 40% dengan pendidikan strata satu dan dua (Joearno, 2008).

Perawat sendiri dikenal sebagai sosok yang lembut dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan cinta kasih. Akan tetapi dalam kenyataannya, sering kita mendengar kritik dan kecaman dari masyarakat terhadap sistem pelayanan yang kurang bermutu, profesional atau kurang empati dalam melakukan program pelayanan kesehatan terutama di Rumah Sakit dan keluhan atas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan di Rumah Sakit juga ditinjau dari sisi keperawatan yang salah satunya meliputi aspek motivasi kerja (Sutopo, 2003).

Motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Dari dasar teori di atas menunjukkan bahwa setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berpengaruh pada penampilan kerja (Sutopo, 2003).

Teori Vroom menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja seseorang dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Berdasarkan teori Vroom tersebut, kinerja (*performance*) seseorang merupakan fungsi dari kemampuannya (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan seseorang ditunjukkan dengan tingkat keahlian (*skill*) dan tingkat pendidikan (*knowledge*) yang dimilikinya, Jadi dengan tingkat motivasi yang sama seseorang dengan *skill* dan *knowledge* yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Warsito, 2010).

Dilihat dari kondisi saat ini di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang mengalami penurunan jumlah perawat yang dimana sejak bulan September 2012 sampai dengan Desember 2012 ada 22 mengundurkan diri dengan berbagai alasan.

Di bulan Oktober dan November 2012 dilakukan penerimaan perawat sebanyak 21 orang dengan status perawat baru lulus Akper, sedangkan perawat yang keluar ada 14 orang Penanggung jawab sift. Jumlah Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang di bulan Januari 2013 berjumlah 156 orang dengan jumlah tempat tidur 130 buah, dan rata-rata pasien perhari 65 sampai dengan 75 pasien. Target BOR bulan Oktober 2012 : 85%. November 2012 : 87% dan Desember 2012 82%. sedangkan pencapaian BOR rata-rata dari Oktober 2012 adalah 49% November 2012 adalah 51 %, dan di bulan Desember 2012 adalah 50%. dan keluhan dari unit khusus bahwa sejak berdirinya Rumah Sakit tidak pernah ada uang intensif atau tunjangan khusus untuk perawat. Untuk kedisiplinan perawat di poliklinik terlambat datang kerja kurang dari 10 menit

masih ada walaupun kurang dari 3 orang setiap bulannya, begitu juga di unit gawat darurat ada 2 sampai 3 orang sering terlambat yang membuat perawat tampak kurang bertanggung jawab dengan aturan-aturan yang di berikan.

berdasarkan hal tersebut dengan kondisi yang ada, dimana perawat terkesan kurang bertanggung jawab, kurang mendapatkan pengakuan, kurangnya komitmen pemimpin yang mana mengakibatkan kinerja perawat menurun dan kurang bersemangat dalam bekerja, berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul dengan “Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang Tahun 2013”.

## **B. Rumusan Masalah**

Motivasi Perawat merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas kinerja perawat oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013.

## **C. Tujuan Penelitian**

a. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013.

b. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi hubungan motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013
2. Mengidentifikasi hubungan tanggung jawab dan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013
3. Mengidentifikasi hubungan pengakuan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013
4. Mengidentifikasi hubungan komitmen pemimpin dan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013
5. Mengidentifikasi hubungan kondisi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013
6. Mengidentifikasi hubungan penghargaan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat untuk Institusi Pelayanan

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan telaahan manajemen untuk menentukan strategi pengolahan sumber daya manusia keperawatan dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Awal Bros Tangerang tahun 2013.

## 2. Manfaat untuk Institusi Pendidikan

Sebagai masukan proses pendidikan untuk membentuk pola motivasi yang dapat di terapkan pada peserta didik sejak dini, dan peserta didik mendapatkan pengetahuan tentang pentingnya kualitas kinerja perawat

## 3. Manfaat untuk Peneliti

Kegunaan untuk peneliti adalah bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan serta merupakan suatu pengalaman yang sangat berharga sehingga di harapkan dapat berguna pada waktu terjun ke Rumah Sakit nanti.