

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan adalah hak, investasi, dan semua warga negara berhak atas kesehatannya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, bahwa kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan oleh pelayanan kesehatan. Hal ini membutuhkan campur tangan pelayanan kesehatan agar tercapai derajat kesehatan masyarakat yang sesuai dengan cita-cita bangsa dengan pelayanan yang efektif, efisien dan terarah. Diperlukan suatu sistem yang mengatur pelaksanaan bagi upaya pemenuhan hak warga negara untuk tetap hidup sehat, dengan mengutamakan pada pelayanan kesehatan bagi masyarakat (Aditama, 2010). Selain itu, kesehatan merupakan hal mutlak yang diperlukan untuk kelangsungan hidup manusia, sehingga banyak dijumpai jasa layanan kesehatan kesehatan, contohnya rumah sakit. Suatu lembaga penyedia jasa kesehatan harus bersaing dengan lembaga penyedia jasa kesehatan yang lain. Persaingan yang semakin ketat menuntut sebuah lembaga penyedia layanan jasa kesehatan untuk selalu memanjakan pelanggan atau konsumen dengan selalu memberikan pelayanan yang terbaik, dalam hal ini biasa disebut dengan pelayanan prima.

Pelayanan prima dijadikan sebagai tolok ukur penentu keberhasilan suatu organisasi, karena dari pelayanan yang baik tersebut diharapkan

pelanggan sebagai pengguna jasa pelayanan dapat loyalitas terhadap organisasi tertentu. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi yang menyelenggarakan layanan kesehatan perorangan secara paripurna dalam bentuk layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sebagai pusat rujukan kesehatan utama, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata komprehensif berarti luas dan lengkap, maka pelayanan kesehatan yang komprehensif sebagai bentuk pelayanan yang diberikan kepada pasien oleh suatu institusi kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan pasien sebagai penerima jasa pelayanan kesehatan.

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan yang pada awal perkembangannya rumah sakit adalah lembaga yang memiliki fungsi sosial, namun dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit pemerintah lebih mengacu sebagai suatu institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi sosial dan ekonomi. Seiring dengan hal tersebut, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit pemerintah maupun rumah sakit swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasa pelayanan kesehatan yang ditawarkannya. Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru pelayanan kesehatan mensyaratkan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan keinginan

pasien sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan dengan tetap mengacu pada kode etik profesi dan peraturan kesehatan yang berlaku.

Perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan kualitas pelayanannya. Kualitas merupakan inti dari keberlangsungan hidup suatu organisasi atau institusi. Gerakan revolusi mutu melalui pendekatan manajemen mutu terpadu menjadi tuntutan yang tidak boleh diabaikan jika suatu organisasi atau institusi ingin hidup dan berkembang. Dari persaingan di bidang kesehatan yang ketat tersebut menuntut sebuah organisasi atau institusi penyedia jasa pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dalam hal ini adalah pelayanan prima. Para konsumen akan mencari produk berupa barang atau jasa dari perusahaan yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepadanya (Assauri, 2003). Masalah utama sebagai sebuah lembaga jasa pelayanan kesehatan adalah semakin banyaknya pesaing. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk selalu menjaga kepercayaan kepada konsumen dengan meningkatkan kualitas pelayanan agar kepuasan konsumen meningkat. Pihak rumah sakit perlu secara cermat menentukan kebutuhan konsumen sebagai upaya untuk memenuhi keinginan dan meningkatkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan (John, 1992).

Memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik bukanlah sesuatu yang mudah bagi pihak rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit menyangkut kualitas hidup para pengguna pelayanan kesehatan sehingga apabila terjadi kesalahan dalam tindakan medis dapat berdampak buruk bagi

pasien, dan dampak buruk tersebut dapat berupa sakit pasien bertambah parah, kecacatan bahkan kematian. Rumah sakit sebagai bagian dari sistem kesehatan nasional dituntut untuk meningkatkan kualitas penyediaan fasilitas kesehatan, pelayanan dan kemandirian. Dengan demikian rumah sakit merupakan salah satu pelaku pelayanan kesehatan yang kompetitif harus dikelola oleh pelaku yang mempunyai jiwa wirausaha yang mampu menciptakan efisiensi, keunggulan dalam kualitas dan pelayanan, keunggulan dalam inovasi serta keunggulan dalam merespon kebutuhan pasien (Jacobalis, 1995).

Setiap kabupaten dan kota memiliki rumah sakit pemerintah dan swasta. Namun, kualitas mutu pelayanan sebagian besar masih rendah. Hal tersebut disebabkan oleh fasilitas dan sumber daya manusia atau tenaga medis di rumah sakit yang terbatas, sementara permintaan masyarakat akan kualitas atau mutu pelayanan kesehatan sangat tinggi sehingga muncul kepuasan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah unsur terpenting dalam institusi rumah sakit. Jika mutu tenaga kerjanya rendah, maka dapat dipastikan mutu pengelolaan dan pelayanan rumah sakitnya juga rendah (Djojodibroto, 2007). Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit, diperlukan dukungan sumber daya manusia khususnya perawat, yang mampu mengemban tugas dan terus mengadakan perubahan. Menurut Yani (2008), perawat adalah tenaga kesehatan yang setiap saat ada untuk pasiennya. Selain itu, perawat merupakan profesi kesehatan terbesar di dunia, 60% tenaga kesehatan di

Indonesia adalah perawat yang bekerja selama 24 jam sehari, 7 hari dalam seminggu untuk merawat dan melayani masyarakat (Yani, 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.

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini ditekankan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, yang dilakukan dengan pengobatan dan atau perawatan. Keperawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan (Keliat, 2010)

Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik. Menurut Wibowo (2007) kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Yang pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan

hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pasien, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang memengaruhinya, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada variabel motivasi kerja. Menurut Martoyo (2007), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sedangkan motivasi kerja merupakan 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. Motivasi tentu sangat erat kaitannya dengan kinerja (Sutopo, 2006).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh individu di dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu yang baik di dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula. Karena organisasi adalah serangkaian individu yang

kinerjanya sangat bergantung pada hasil kerja masing-masing individu di dalamnya. Tolak ukur kinerja karyawan di dalam perusahaan terdiri atas tiga hal, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dhermawan, 2012).

Faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan tujuan-tujuan pribadi, bila organisasi mampu mengelola dengan baik, tenaga kerja yang memiliki motivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan. Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya petugas kesehatan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Kebutuhan akan keluaran (manusia yang berkualitas) terasa semakin meningkat dalam era pembangunan reformasi dewasa ini, dimana akan menuntut banyak peran serta sumber daya sebagai pelaksana pembangunan khususnya dibidang kesehatan (Faisal, 2011).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014).

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja terhadap kinerjanya, maka obyek penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Putri Surabaya yang merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kota Surabaya yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan rawat darurat serta menjadi tempat masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Hal ini dapat terjadi tentu apabila mutu pelayanan kesehatannya sesuai yang diharapkan masyarakat.

Salah satu peningkatan mutu pelayanan di sarana kesehatan yaitu dengan peningkatan mutu rekam medis. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 Tahun 2008 tentang Rekam Medis, menjelaskan bahwa rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen antara lain identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan yang telah diberikan, serta tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Rekam medis dikatakan bermutu apabila rekam medis tersebut akurat, lengkap, dapat dipercaya, valid dan tepat waktu.

Menurut Peraturan Direktur Nomor 09006/PERDIR/RSIAP/IX/2016 tentang Rekam Medis menyatakan bahwa yang dapat mengakses dokumen rekam medis sesuai penugasannya terhadap pasien yang terkait dalam hal pencatatan atau pengisian dokumen rekam medis saat pasien masih dalam asuhannya ialah Profesional Pemberi Asuhan (PPA) yang didalamnya termasuk perawat, selain itu PPA dapat mengakses kembali dokumen rekam medis pasien yang dipulangkan terkait dengan kelengkapan dokumen serta permintaan resume medis oleh pasien atau untuk kepentingan kesehatan

pasien. Berdasarkan hasil wawancara, dan telusur data, terdapat ketidaklengkapan dalam pengisian berkas rekam medis setelah pemberian layanan rawat inap per semester 1 tahun 2019, dengan standar kelengkapan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yakni 100%. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Ketidakkengkapan Pengisian Rekam Medis Setelah Pemberian Layanan Semester 1 Tahun 2019

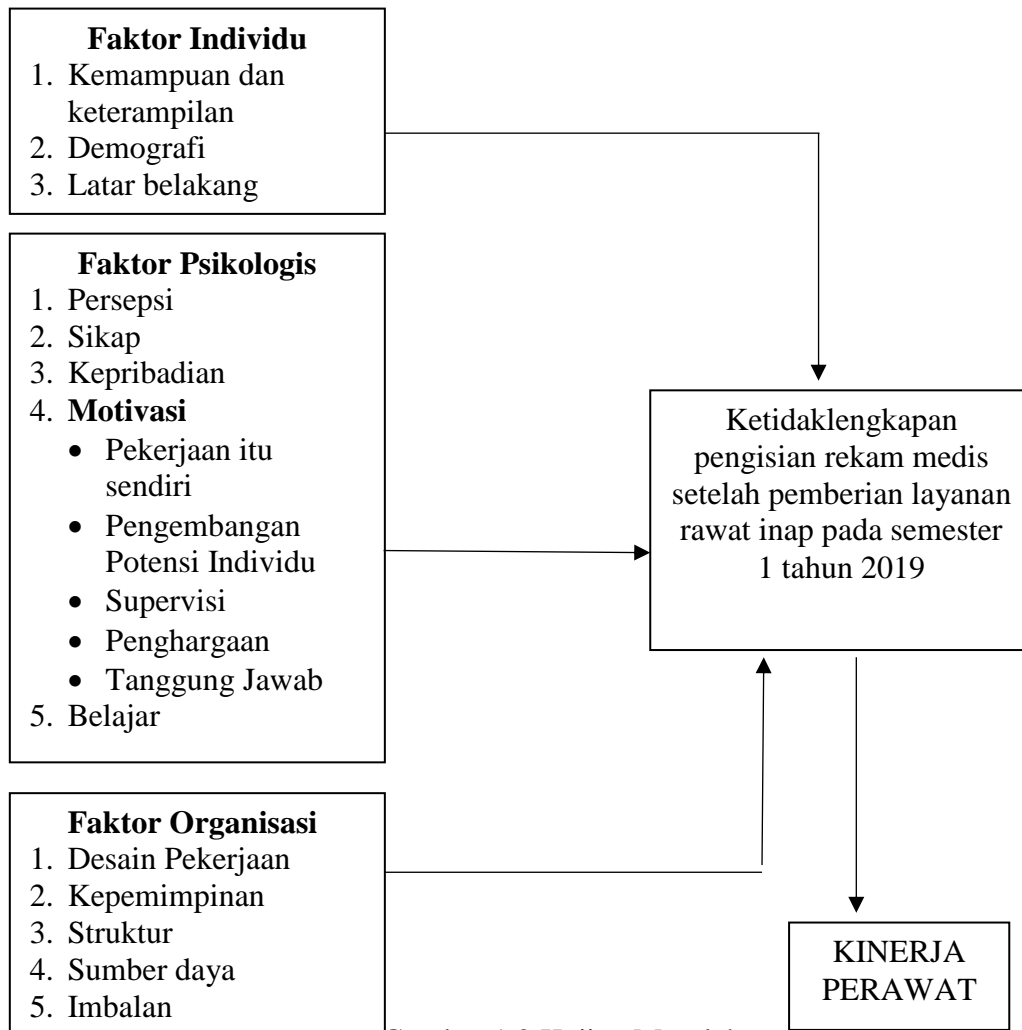
| Bulan | Jumlah Rekam Medis | KLPCM | | TLPCM | |
|----------|--------------------|--------|-------|--------|-------|
| | | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Januari | 327 | 189 | 57,80 | 138 | 42,20 |
| Februari | 232 | 35 | 15,09 | 197 | 84,91 |
| Maret | 377 | 280 | 74,28 | 97 | 25,72 |
| April | 325 | 265 | 81,54 | 60 | 18,46 |
| Mei | 407 | 317 | 77,89 | 90 | 22,11 |
| Juni | 355 | 301 | 84,79 | 54 | 15,21 |

Dari data ketidaklengkapan pengisian berkas rekam medis setelah pemberian layanan rawat inap pada semester 1 tahun 2019 di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya, menjelaskan banyak terjadinya ketidaklengkapan dalam pengisian berkas rekam medis pada beberapa bulan di tahun 2019, dan prosentase tertinggi yakni terdapat pada bulan Februari sebesar 84,91%. Pengisian berkas rekam medis sebelum dikembalikan ke unit rekam medis, berkas rekam medis diteliti oleh perawat rawat inap. Maka dapat disimpulkan adanya penurunan kinerja dari perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga diperlukan suatu

motivasi guna meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya.

1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan data sekunder tahun 2019 terdapat ketidaklengkapan pengisian rekam medis setelah pemberian layanan di rawat inap pada semester 1 tahun 2019 Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya, dengan prosentase ketidaklengkapan pengisian tertinggi yakni pada bulan Februari 2019 sebesar 84,91%, sedangkan yang bertugas untuk meneliti kelengkapan pengisian berkas rekam medis adalah perawat rawat inap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan kinerja dari perawat dan asisten perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Adapun kajian masalah pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan kajian masalah di atas, ketidaklengkapan pengisian rekam medis setelah pemberian layanan rawat inap selaras dengan kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh penyedia pelayanan kesehatan kepada pasien sebagai pengguna pelayanan kesehatan. Terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya ketidaklengkapan pengisian rekam medis setelah pemberian layanan rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya, salah satunya adalah kinerja dari tenaga medis khususnya perawat.

Adapun penjabaran faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

- a. Kemampuan dan keterampilan sangat penting dalam menentukan sikap perilaku dan kinerja individu khususnya perawat. Sebuah kemampuan bisa suatu *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang perawat mengerjakan sesuatu mental atau fisik yang berhubungan dengan pekerjaan di rumah sakit. Sedangkan keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, dalam hal ini adalah seperti keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi rumah sakit yang telah ditetapkan.
- b. Demografi terdiri dari jenis kelamin, ras, dan keragaman budaya (Gibson et al, 2008). Penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, penalaran, kreativitas, dan kecerdasan, hasil riset memastikan, beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan belajar diantara jenis kelamin pria dan wanita.
- c. Latar belakang adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan variasi budaya, etnis, dan ras dalam suatu populasi. Untuk mengelola latar belakang tenaga kerja khususnya perawat dengan keragaman budaya yang semakin meningkat akan mensyaratkan pengenalan perbedaan individu, dan peningkatan kesadaran latar belakang budaya yang mungkin memiliki hubungan dengan kinerja perawat.

2. Faktor Psikologis

- a. Persepsi adalah proses kognitif perawat dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Maka disini perawat harus peka dan tanggap terhadap segala kebutuhan dan keluhan pasien, termasuk dalam ketepatan dan kelengkapan pengisian berkas rekam medis di pelayanan rawat inap.
- b. Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif berhubungan dengan keadaan mental yang disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus terhadap seseorang atau obyek-obyek lain.
- c. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Kepribadian dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap perawat memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam menangani dan melayani pasien pada pelayanan kesehatan.
- d. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang perawat yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku dalam pelayanan kesehatan. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan apa yang harus dilakukan perawat pada proses pelayanan.

- e. Belajar merupakan suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, begitupula perawat juga harus selalu belajar sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan secara maksimal.

3. Faktor Organisasi

- a. Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor yang penting dalam manajemen, karena berhubungan dengan produktifitas dan menyangkut tenaga kerja khususnya perawat yang melaksanakan kegiatan operasional rumah sakit. Desain kerja dibuat oleh organisasi khususnya disini adalah rumah sakit untuk mengatur tugas-tugas supaya tepat sasaran, memberikan tugas kepada orang dengan keterampilan dan kemampuan yang harus dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut demi mencapai tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan.
- b. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin, sehingga perawat dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan arahan pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit.
- c. Struktur organisasi menurut Robbins dan Coulter (2007), dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas pekerjaan dapat dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.

- d. Sumber daya adalah sarana yang diberikan rumah sakit untuk mendukung kemudahan pekerjaan perawat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh rumah sakit.
- e. Imbalan atau kompensasi menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2002), adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan (baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan diolah oleh bagian personalia). Sasaran utama program imbalan atau kompensasi adalah menawarkan perawat untuk tetap bekerja dan memotivasi perawat untuk senantiasa mencapai prestasi kerja yang tinggi. Program imbalan atau kompensasi ini diharapkan untuk memuaskan kebutuhan dasar bagi perawat.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian masalah tersebut, maka dalam penelitian ini difokuskan pada motivasi kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu, prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya Tahun 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan data sekunder tentang kelengkapan pengisian rekam medis setelah pemberian layanan rawat inap pada semester 1 tahun 2019 terdapat beberapa bulan yang tidak lengkap dalam pengisian rekam medis dengan standar kelengkapan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yakni 100%. Dengan mengacu pada uraian di atas, maka pertanyaan untuk rumusan

masalah penelitian ini adalah Bagaimana Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya Tahun 2019 ?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis motivasi kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu, prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya tahun 2019.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya tahun 2019.
2. Mengidentifikasi kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya tahun 2019.
3. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya tahun 2019.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Rumah Sakit Ibu Anak Putri

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya di masa yang akan datang.

1.6.2 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi penelitian ilmiah mahasiswa dalam mengembangkan ilmu perumahsakitannya khususnya yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja perawat pada pelayanan rawat inap.

1.6.3 Bagi peneliti

1. Menyeimbangkan antara *hardskill* (pekerjaan dan keterampilan yang berupa teoritis dari mata kuliah) dengan *softskill* (pengetahuan dan keterampilan).
2. Sebagai wadah untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh, menambah daya nalar serta meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri.