

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat Permenkes RI No. 3 Tahun (2020). Rumah Sakit dikatakan berhasil dalam menjalankan fungsinya dapat dilihat dengan adanya mutu pelayanan Rumah Sakit yang baik. Mutu pelayanan Rumah Sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tenaga kesehatan (Hidayat, 2020).

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang memberi diri dalam bidang kesehatan serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang berasal dari pendidikan kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan UU RI No. 36 Tahun (2014). Sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral yang baik untuk meningkatkan kinerja (Kurniawati, 2019).

Kinerja perawat menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan. Peningkatan produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan sangat penting dalam upaya

meningkatkan efisiensi dari pelayanan kesehatan. Kinerja seorang tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Mangkunegara, 2019).

Rumah Sakit Muji Rahayu terletak di kawasan Surabaya Barat, yang merupakan daerah industri (kawasan pergudangan Margomulyo) yang masih bertipe D. Rumah Sakit ini berdiri pada tahun 1980 sebagai Rumah Bersalin, kemudian pada tahun 2003 berkembang menjadi Rumah Sakit Umum (RSU). Berdiri diatas lahan seluas 3000 m2 di Jl. Raya Manukan Wetan No.68-68A kota Surabaya. Rumah sakit muji rahayu memiliki data indikator mutu setiap tahunnya berbeda-beda, berikut ini adalah data indikator mutu dari tahun 2020 s/d 2023.

Tabel 1.1 Efektifitas penggunaan tempat tidur di RS Muji Rahayu Surabaya tahun 2020-2022

DATA INDIKATOR KINERJA RS MUJI RAHAYU	Tahun			Standar Depkes RI 2005
	2020	2021	2022	
BOR RS (Termasuk BOR Perinatologi)	34,4	40,9	38,9	60,85%
TOI (hari)	6,9	5,6	4,2	1-3 hari
BTO (hari)	6	3	55,2	40-50 kali
ALOS (hari)	2,5	4,4	2,6	6-9 hari

Sumber Dari HRD Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya.

Berdasarkan tabel 1.3 data di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya menyebutkan bahwa indikator kinerja berdasarkan BOR (*Bed Occupancy Rate*) dari tahun 2020-2022 masih dibawah standar, TOI (*Turn Over Interval*) dari tahun 2020-2022 melebihi dari standart karena tempat tidur terlalu lama tidak ditempati. Pada BTO (*Bed Turn Over*) dari tahun 2020-2022 hanya pada tahun 2022 yang melebihi standar, sedangkan data ALOS (*Average Length of Stay*) didapatkan dari tahun 2020-2022 masih dibawah standar .

Adapun dampak yang terjadi apabila mutu pelayanan rumah sakit rendah dapat menyebabkan pasien dan keluarga merasa tidak puas, pasien dan keluarga tidak akan memanfaatkan jasa pelayanan kesehatan kembali, dan hal ini akan berdampak pada laba rumah sakit yang akan mengalami penurunan dikarenakan citra rumah sakit yang tidak baik di mata masyarakat (Khamida, 2020). Disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pelayanan perawat perlu di tingkatkan terus sehingga upaya pelayanan kesehatan yang optimal dalam upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit dapat dicapai (Lingga, 2018). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak dapat maksimal sehingga perawat merasa puas dalam bekerja. Gibson menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh 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) Gibson dalam Nursalam, 2018).

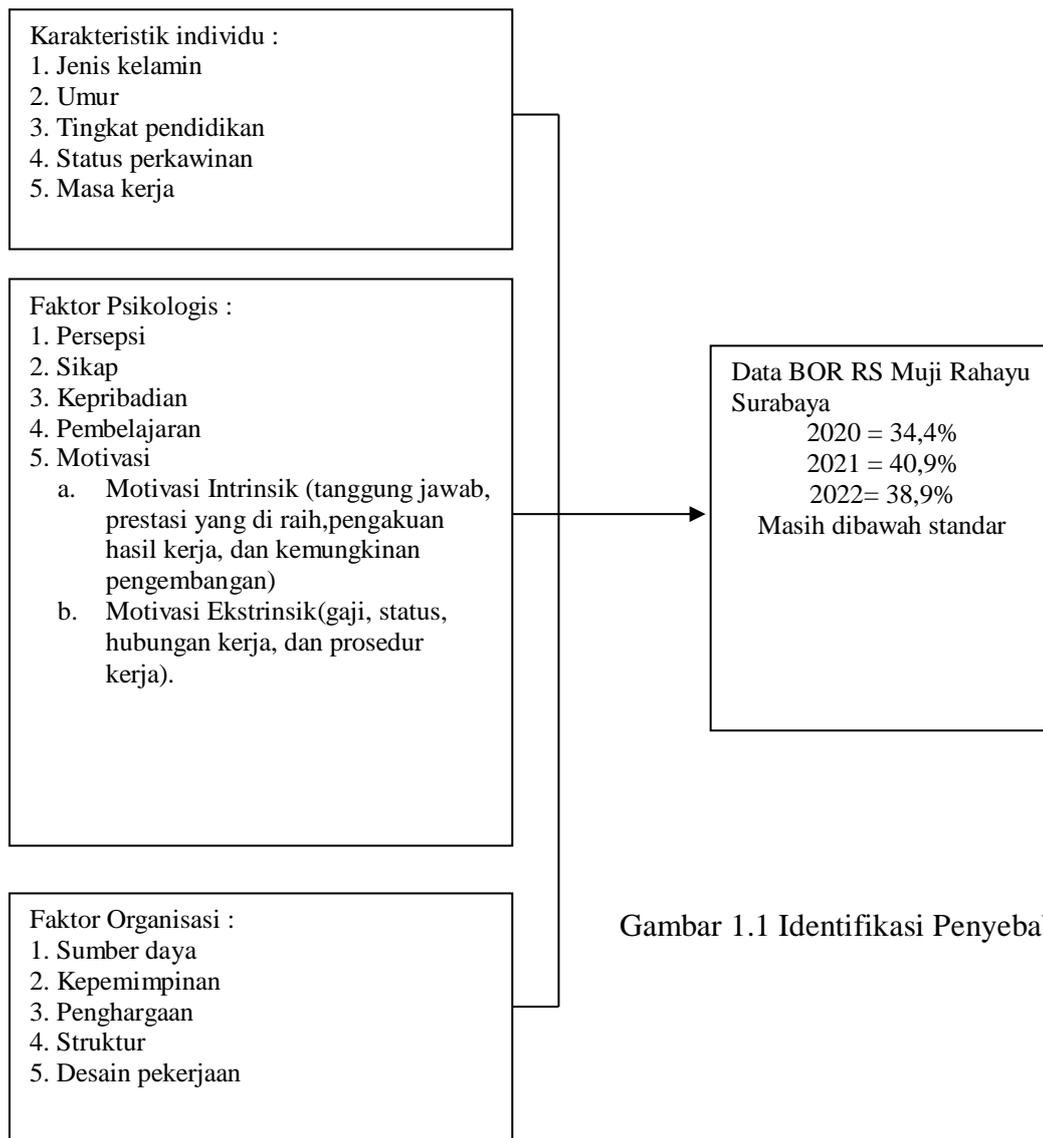
Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien. Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di rumah sakit melalui asuhan keperawatan diharapkan menjadi berdaya guna dan

berhasil guna. Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula. Dalam kondisi demikian maka terjadi interaksi antara sifat seorang perawat, yaitu motivasi yang ada pada dirinya dengan kinerjanya (Nursalam,2017).

Dari uraian data diatas BOR di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya masih rendah, BOR rendah menunjukkan kurang kinerja perawat yang kurang optimal maka dari itu peneliti ingin meneliti penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan kajian masalah diatas, faktor-faktor individu kinerja perawat yaitu karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat Pendidikan. Status perkawinan, masa kerja. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian. Pembelajaran, motivasi. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti ingin berfokus pada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya dengan jumlah

responden 22 perawat yang terdiri dari ruang rawat inap anak, rawat inap dewasa, unit HCU, dan unit NICU. Menurut Gibson dalam Nursalam (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat faktor individu yang meliputi (jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja), sedangkan faktor motivasi terdiri dari motivasi intrinsik meliputi (tanggung jawab, prestasi yang di raih, pengakuan hasil kerja, dan kemungkinan pengembangan), dan motivasi ekstrinsik meliputi (gaji, status, hubungan kerja, dan prosedur kerja), sedangkan faktor lainnya tidak diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya ?”

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya.
3. Mengidentifikasi kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya.

4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. Peneliti ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit muji rahayu surabaya.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap, dan dapat memberikan masukan kepada rumah sakit bahwa pentingnya mutu pelayanan keperawatan untuk selalu ditingkatkan.

1.6.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, hardskill, dan softskill mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.