

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan yang terorganisir menyediakan perawatan di rumah serta layanan medis rawat inap dan rawat jalan bagi pasien (Salawangi, 2018). Sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting yang harus diperhitungkan dalam kinerja organisasi, baik saat ini maupun di masa depan (Primelia, 2019). Saat ini sumber daya manusia yang berkualitas dapat dipertimbangkan apabila memiliki suatu keahlian, terampil, kreatif, professional, berprestasi, serta memiliki motivasi untuk bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia yang potensial sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi, agar baik atasan maupun bawahan dapat memberikan kontribusi positif dan menyelesaikan tugas semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan.

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan penyedia layanan kesehatan di Indonesia khususnya rumah sakit, diperlukan peningkatan di berbagai bidang termasuk dalam hal kinerja petugas. Pentingnya peningkatan kinerja petugas dalam suatu pelayanan agar bisa meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit karena kinerja merupakan salah satu pencapaian yang penting bagi pelayanan rumah sakit. Hal ini berarti rumah sakit harus mampu secara efektif mengelola dan menawarkan pelayanan kesehatan, baik langsung maupun tidak langsung, kepada masyarakat sebagai pasiennya, termasuk pelayanan di bagian rekam medis. Rekam medis adalah berkas yang memuat informasi mengenai

identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, keputusan yang diambil, dan layanan lain yang diberikan kepada pasien (Permenkes, 2008). Petugas rekam medis adalah orang yang bertanggung jawab melakukan tugas terkait rekam medis di rumah sakit.

Petugas rekam medis bertanggung jawab untuk mengatur berkas rekam medis, pengkodean, pelaporan ke rumah sakit, berhubungan dengan rumah sakit, menyimpan, meminjamkan, menyusutkan, dan pemusnahan data rekam medis (Yolanda, 2017). Hal ini dapat berdampak pada kinerja agar kinerja menjadi berkualitas tinggi, diperlukan motivasi yang kuat. Hasil kerja di masa depan diharapkan menjadi yang terbaik ketika mendapatkan motivasi yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Dalam situasi ini, tanggung jawab seorang pemimpin adalah membuat lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi anggota staf untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan semangat kerja yang kuat. (Masnah, 2020). Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi di tempat kerja, hal ini terlihat dari cara mereka menjalankan tanggung jawab sehari-hari dan berkontribusi pada visi dan misi organisasi, seperti yang terlihat dari hasil pengukuran kinerja. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi bisa jadi merupakan akar penyebab kinerja atau produktivitas karyawan yang di bawah standar.

Kinerja petugas di rumah sakit sangat penting karena langsung berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, efisiensi operasional, dan keseluruhan reputasi rumah sakit. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk faktor lingkungan kerja, karakteristik kepemimpinan, dan faktor pribadi termasuk motivasi, disiplin, dan kemampuan.

Lingkungan kerja yang baik dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan moral dan motivasi petugas. Ini menciptakan siklus positif di mana petugas lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang rendah atau kualitas pribadi karyawan yang berasal dari proses perkembangan dan kepribadian mereka juga dapat berdampak pada tingkat keberhasilan kerja.

Meningkatkan perilaku petugas sebagai sumber daya yang berperan penting merupakan upaya lain untuk menciptakan tenaga kerja yang tangguh, cerdas, terampil, mandiri, pekerja keras, produktif, disiplin, dan berfokus pada masa depan. Tidak hanya itu kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagai suatu hal yang menyebabkan orang terus menerus, secara intens, dan terarah bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Sederhananya, motivasi menumbuhkan kecintaan dan gairah terhadap pekerjaan seseorang yang untuk meningkatkan produktivitas. Tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika para pekerja tidak memiliki motivasi untuk berkolaborasi demi kebaikan perusahaan (Masnah, 2020).

Seluruh karyawan rumah sakit dihimbau untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan termasuk pada saat petugas rekam medis mengisi berkas rekam medis termasuk lembar *informed consent* harus diisi lengkap. Sebuah persetujuan atau pernyataan persetujuan dari pasien yang diberikan secara sadar dan masuk akal setelah menerima informasi dari dokter dan dimengerti oleh pasien tersebut dikenal sebagai *informed consent* (Hakim *et al.*, 2021). Tindakan

kedokteran (*Informed Consent*) harus diisi secara lengkap, ringkas, dan sangat informatif. Ini harus mencakup nama dan tanda tangan dokter, perawat, dan saksi. Ini juga harus mencakup informasi tentang diagnosis penyakit pasien, alasan tindakan medis, potensi risiko, perkiraan biaya tindakan, hasil yang diharapkan, dan proses pengambilan tindakan medis (Anjar, 2022).

Salah satu rumah sakit di Surabaya yang berspesialisasi dalam persalinan normal dan sesar adalah RSIA IBI (Rumah Sakit Ibu dan Anak IBI Surabaya) yang menyediakan berbagai macam pelayanan. Pelayanannya juga banyak dimulai dari kelas I hingga VVIP, pelayanan tambahan meliputi radiografi, laboratorium, dan pemeriksaan kesehatan. Kelengkapan formulir persetujuan ditampilkan dalam tabel berikut meliputi identitas pasien, identitas penanggung jawab pasien, identitas dokter, dan autentikasi rawat inap di RSIA IBI Surabaya.

Tabel 1.1 Pengisian *Informed Consent* Rawat Inap

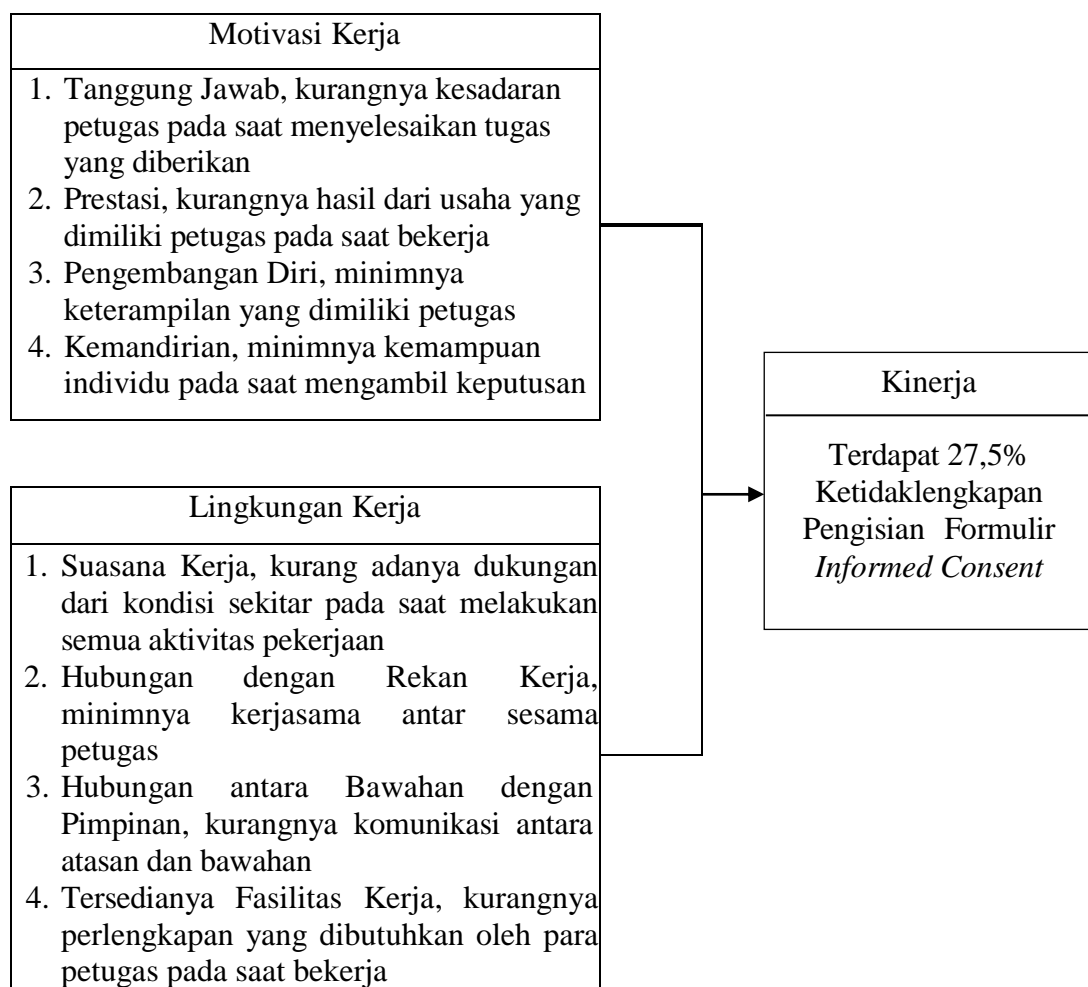
No	Jenis Tindakan	Kelengkapan			
		Lengkap		Tidak Lengkap	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Nama Pasien	20	100%	0	0
2.	Jenis Kelamin	18	90%	2	10%
3.	Alamat	14	70%	6	30%
Rata-rata Kelengkapan		87%		20%	
Identitas Penanggung Jawab Pasien					
1.	Nama Keluarga	20	100%	0	0
2.	Alamat	14	70%	6	30%
3.	Hubungan dengan Pasien	15	75%	5	25%
Rata-rata Kelengkapan		83%		28%	

No	Jenis Tindakan	Kelengkapan			
		Lengkap		Tidak Lengkap	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Dokter Pelaksana	5	25%	15	75%
2.	Pemberi Informasi	18	90%	2	10%
3.	Penerima Informasi	18	90%	2	10%
Rata-rata Kelengkapan		68%		32%	
Autentikasi					
1.	Nama dan TTD Dokter	16	80%	4	20%
2.	Nama dan TTD Pasien	15	75%	5	25%
3.	Nama dan TTD Saksi Keluarga	15	75%	5	25%
4.	Nama dan TTD Saksi Rumah Sakit	10	50%	10	50%
Rata-rata Kelengkapan		70%		30%	

Pada Tabel 1.1 di atas dari 20 berkas rekam medis terkait kelengkapan pengisian formulir *informed consent* rawat inap meliputi identitas pasien, identitas penanggung jawab pasien, identitas dokter, dan autentikasi masing-masing dari keempat indikator *informed consent* jumlah dari rata-rata angka ketidaklengkapannya mencapai 27,5%. Sehingga dengan adanya beberapa item dari *informed consent* yang belum lengkap peneliti tertarik ingin melakukan penelitian terkait “Gambaran Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja di Unit Rawat Inap RSIA IBI Surabaya”.

1.2 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu mengidentifikasi gambaran motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya. Dengan menggunakan 4 indikator motivasi menurut Hamzah 2016 dalam (Yuliawati, 2017) dan 4 indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito 1992 dalam (Pratama, 2016).



Gambar 1.1 Identifikasi Penyebab Masalah

Pada Gambar 1.1 di atas permasalahan yang ditemukan oleh peneliti di RSIA IBI Surabaya masih ada beberapa formulir *informed consent* yang belum terisi lengkap 100%, oleh karena itu peneliti ingin lebih memfokuskan pada gambaran

motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian agar lebih terfokus dan tidak menyimpang dari pembahasan yaitu mengenai gambaran motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah mengacu dan berdasarkan latar belakang yakni “Bagaimana gambaran motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya”.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis gambaran motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja petugas di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.
- b. Mengidentifikasi lingkungan kerja petugas di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.
- c. Mengidentifikasi kinerja petugas di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Para peneliti dan mahasiswa bisa mendapatkan wawasan dan pemahaman baru tentang bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bahwa penting adanya motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.

1.6.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan, bahan penelitian, dan referensi bagi peneliti selanjutnya di perpustakaan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk memperluas pemahaman mahasiswa mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja di unit rawat inap RSIA IBI Surabaya.