

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada bab satu ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Latar belakang masalah menggambarkan alasan pentingnya dilakukan penelitian tentang kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Husada Jakarta, sedangkan rumusan masalah berisi pernyataan yang sangat mendasar tentang pertanyaan yang dicari jawabannya melalui penelitian ini. Tujuan dan manfaat penelitian dibuat dengan harapan peneliti dan pembaca mengerti tentang pentingnya penelitian ini dilaksanakan. Berikut adalah pemaparan lebih lanjut terkait dengan hal-hal di atas.

### **1.1. Latar Belakang**

Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, dengan memiliki tenaga kesehatan tetap yang terdiri dari tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit adalah perawat, dan perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi dan memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga pelayanan yang diberikan perawat merupakan salah satu indikator yang menentukan kualitas yang baik dalam pelayanan kesehatan.

Data Infodatin, 2017 tercatat dari seluruh tenaga kesehatan bahwa perawat merupakan jumlah terbesar dari total tenaga kesehatan, yaitu perawat mencapai 49%, bidan 27% dan dokter 8 %. Juga gambaran pendidikan tenaga keperawatan 77,56% D3 Keperawatan dan S1 tanpa mengikuti program profesi, 10,84% S1 Profesi, bahkan SPK masih 5,17%, Perawat spesialis 6,42%. Dengan demikian bahwa jumlah dan peran perawat pada sebuah fasilitas kesehatan sangatlah signifikan dan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Peran perawat di rumah sakit khususnya di Instalasi rawat inap sangat penting, dimana pelayanan yang berpusat pada pasien, tetapi tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan mayoritas masih kurang puas. Menurut penelitian Widiyanti dkk (2018) menyatakan penyebab ketidakpuasan diantaranya faktor kesalahan identifikasi, komunikasi, pemberian obat dan risiko jatuh.

Spesialisasi dan profesi merupakan suatu upaya peningkatan ilmu pengetahuan atau pendidikan formal, namun masih sangat diperlukan pelatihan yang efektif kepada perawat, sehingga perawat tetap berkembang dan kompeten. Didukung juga adanya peraturan perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR) harus mendapatkan sertipikat minimal 25 skp selama 5 tahun (Permenkes No 17 Tahun 2013 tentang Ijin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat). Beberapa perawat di rumah sakit menyatakan bahwa perawat D3 pengalaman dan pelatihan dapat setara kerjanya dengan kinerja profesi.

Perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, maka diperlukan pelatihan yang berkelanjutan sehingga pemahaman dan ilmu yang di dapat akan menambah pengetahuan, ketrampilan, dan akan memperbaiki kinerja perawat. Penilaian kualitas keperawatan kepada pasien menggunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan suhan keperawatan. Standar adalah pernyataan deskriptif mengenai tingkat penampilan yang diinginkan, kualitas struktur, proses, atau hasil yang dapat dinilai. Standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas yang diinginkan untuk mengevaluasi pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Dengan demikian, standar asuhan keperawatan dapat membuat pelayanan keperawatan menjadi lebih terarah ( Nursalam 2016).

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan ( Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 9) Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, serta mengembangkan kompetensi kerja,

produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Keterampilan yang meliputi pengertian *physical skill*, *intelektual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain. (Zainal dkk.2015)

Penelitian Andesta(2015) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dorak. Dalam penelitian Rasasa dkk (2016 ) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS Semen Gersik. Pada penelitian Majid dan Sani (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap bedah RS TK II Palamonia Makassar.

Motivasi pada lingkungan kerja menurut teori Herzberg terdapat dua faktor yang dapat menentukan sikap kerja karyawan dan tingkat kinerja (dalam Robbins, 2009). Faktor motivasi intrinsik lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan hygiene faktor atau faktor ekstrinsik yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan karyawan (Yussof, et al,2013).

Hasil penelitian Harfah dkk(2015) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik maupun intrinsik keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. Juga hasil penelitian Sibarani (2018) menyatakan motivasi dan disiplin kerja perawat secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat, di instalasi Anyelir RS Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Hasil penelitian Sanjaya dkk, (2016) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Wisata UIT Makassar.

Bila dilihat dari sudut kepentingan pasien pengguna jasa rumah sakit, indikator pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dapat dinilai dari tingkat kepuasan pasien yang pernah dirawat. Salah satu dari indikator kepuasan pasien yang baik adalah semakin meningkatnya rasio penghunian

fasilitas unit rawat inap karena rumah sakit tersebut dinilai mampu memberikan kepuasan pada pasien. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh (Wijono, 2013).

Menurut Mathis & Jackson (2015), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Salah satunya upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan pelatihan(training). "Pelatihan membantu daya saing organisasional dengan membantu retensi karyawan, juga pelatihan dapat menjadi salah satu upaya meningkatkan kinerja yang mendukung tujuan bisnis.

. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi. Namun dalam komponen moral (morale) bahwa aspek motivasi yang terutama berfungsi sebagai dasar kekuatan pendorong setiap tindakan dari individu (Nursalam, 2016).

Penelitian Reem A.Baljon ,dkk (2018 menyatakan teori dua faktor Herzbert mendukung konsep analisis motivasi dan performa kerja perawat di rumah sakit swasta di Malaysia. Penelitian ini melaporkan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, positif berkaitan dengan performa kerja perawat berdasarkan survei yang diambil dari perawat yang bekerja di rumah sakit kesehatan pariwisata.Faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun yang tergolong faktor motivasional

antara lain: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain: status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Rumah Sakit Husada Jakarta merupakan salah satu rumah sakit tertua di Jakarta yang berdiri sejak tahun 1924 sampai saat ini telah berusia 96 tahun. Berkat perkembangan teknologi, Rumah Sakit Husada pun berkembang dengan peralatan yang canggih, Tenaga medis dan paramedis yang memadai. RS. Husada adalah salah satu Rumah Sakit tipe B di Jakarta dengan kapasitas tempat tidur 311 dan jumlah perawat 335 orang. Rumah Sakit Husada mempunyai visi Menjadi rumah sakit bertaraf internasional yang memberikan pelayanan kesehatan paripurna berdasarkan cinta kasih.

Rumah sakit memiliki 14 ruang rawat inap. Rata-rata BOR rawat inap tahun 2019 sampai bulan September yaitu 31,52%. Survey di RS Husada ditemukan kecepatan respon terhadap komplain dari pasien dari Januari sampai September 2019 rata-rata 71,12%. Rendahnya karyawan mendapatkan pelatihan minimal 20 jam/tahun rata-rata 43,77%. Kepatuhan laporan IKP kurang dari 48 jam rata-rata 20,19% ( Sumber bagian Mutu RS Husada). Adanya pernyataan dari beberapa perawat yang menyatakan dengan istilah RMS( Rajin malas sama aja), datang tepat waktu dan pulang tepat waktu dengan loyalitas yang kurang, dan wawancara kepada kadiv keperawatan menyatakan kurangnya motivasi perawat terhadap kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan.. Hal ini merupakan beberapa data menurunnya motivasi perawat. Sehingga direksi RS Husada membuat motto” Husada Bangkit”

Rumah Sakit Husada mengalami penurunan yang sangat drastis. bahkan beberapa ruang perawatan ditutup untuk menyeimbangi pengeluaran. Sejak tahun 2015 BOR turun yaitu 37,89 tahun 2016( 37,14) tahun 2017 ( 28,23) tahun 2018 (25,25), 2019 sampai bulan September

(31,53) dengan jumlah tempat tidur 311. (Sumber rekam medis RS Husada Okt 2019) Hal ini yang menyebabkan pendapatan yang kurang sehingga kesejahteraan juga berkurang, Kemudian adanya tantangan dari penerimaan PNS dengan pendapatan yang menjanjikan maka perawat Rumah Sakit Husada banyak yang keluar atau resign. Pada tahun 2018, 36 Orang (10,75%), pada tahun 2019 sebanyak 41 orang (12,23%) ( Sumber HRD RS Husada). Adapun gambaran tenaga perawat di Rumah Sakit Husada saat ini terdiri dari 335 orang, yang terdiri dari 251 orang (74,92%) terdiri dari D3 Keperawatan, 71 orang (21,19%) pendidikan S1 Keperawatan dan bahkan masih ada SPK sebanyak 13 orang (3,88%). Adapun data lama bekerja < 1 tahun 11,34%, 1-2 tahun 11,04%, 3-6 tahun 6,26%, 6-12 tahun 8,25%, 12-20 tahun 12,53%, > 20 tahun 54,27% dan usia perawat lebih dari 50% usia diatas 40 tahun ( Sumber HRD RS Husada). Upaya pihak manajemen dalam rangka husada bangkit ,telah memberikan kenaikan gaji walupun BOR hanya 31%, dan memberikan bonus walupun dalam presentasi yang relatif masih kecil, serta hasil wawancara dengan kadiv keperawatan yang menyatakan pendekatan yang digunakan manajemen pengembangan, dimana membuat staf nyaman dengan mengembangkan kemampuan staff, jika terjadi masalah bukan siapa yang salah tetapi mengapa salah dilihat akar permasalahan dan mengambil solusi bersama, sehingga staff dapat mengidentifikasi penyebab masalah untuk dilakukan perbaikan ungkap kadiv keperawatan rs husada. Wawancara dengan wakil kadiv komite keperawatan menyatakan kurangnya motivasi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan dibuktikan dengan kurangnya kelengkapan pencatatan asuhan keperawatan, walaupun sudah sering di ingatkan. Pelatihan motivasi kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di RS Husada belum pernah dilakukan.

Apabila dilihat dari uraian data-data diatas dan juga survei awal yang dilakukan peneliti di RS Husada Jakarta, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Husada Jakarta”.

Saat ini Rumah sakit Husada sedang membangkitkan kembali semangat karyawan dengan motto “Husada Bangkit” Tampak Upaya Direksi meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menaikkan gaji dan memberikan kembali bonus walaupun dengan persentasi yang bervariasi dan pemberian bonus walaupun presentasinya relatif masih kecil serta pendekatan pemimpin yang holistik, dengan harapan dengan pemberian pelatihan motivasi salah satu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan khususnya perawat pelaksana sehingga dapat meningkatkan pelayanan terutama pemberian asuhan keperawatan. Menurut penegasan Watson (2014) perawat adalah kata benda dan kata kerja dimana keperawatan terdiri dari pengetahuan, pemikiran, nilai, filosofi, komitmen dan tindakan dengan disertai gairah dimana teori Watson mengajak perawat untuk melakukan lebih sekedar prosedur, tugas dan tehnik yang digunakan di lahan praktik tetapi memberikan hasil yang terapeutik yang dimaksudkan ke dalam proses caring tranpersonal. Maka dari itu hal tersebut merupakan bagian dari kinerja perawat. Penelitian Agus Sutarto, dkk ( 2016) menyatakan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit di dasarkan pada motivasi, kompetensi dan beban kerja. Faktor ini dapat membentuk kinerja perawat di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam pelayanan keperawatan. Adapun indikator kinerja yang diukur dari aspek asuhan keperawatan yang terdiri dari proses keperawatan mulai dari pengkajian, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi di rumah sakit Husada, dengan adanya motto ‘Husada Bangkit’ perawat sangat memegang peranan penting dalam pencapaian motto tersebut, dimana salah satu indikator pelayanan terbaik di ukur dari tingkat kepuasan pasien. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan yang paling banyak berikteraksi kepada pasien. jika dilihat dari usia perawat 50% diatas 40 tahun, dan kurangnya motivasi perawat hasil wawancara dengan kadiv maupun wakadiv keperawatan, serta

belum pernah dilakukan pelatihan motivasi terhadap kinerja perawat, sehingga peneliti tertarik memberikan pelatihan motivasi kepada perawat serta menganalisa pengaruh pelatihan motivasi terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Husada Jakarta.

#### 1.3.2. Tujuan Khusus

1.3.2.1. Untuk mengetahui gambaran umur, tingkat pendidikan, Lama Kerja dan jenjang karir

1.3.2.2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja dan kinerja kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Husada Jakarta

1.3.2.3. Untuk menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Husada Jakarta

1.3.2.4. Untuk menganalisis perbandingan kinerja kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan motivasi di Rumah Sakit Husada Jakarta.

1.3.2.5. Untuk menganalisis pengaruh variable counfounding, dan pelatihan motivasi terhadap kinerja kerja perawat dalam memberika asuhan keperawatan di Rumah Sakit Husada Jakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1. Manfaat Teoritis



Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dalam bidang manajemen keperawatan maupun bidang lainnya terutama dalam kaitannya dengan kinerja kerja perawat.

#### 1.4.2. Manfaat Praktik

##### 1.4.2.1. Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini sebagai masukan bagi pihak manajemen terutama manajer keperawatan dalam menciptakan dan mempertahankan kualitas layanan keperawatan yang berpusat kepada pasien.

##### 1.4.2.2. Bagi Kepala Ruangan dan Perawat Pelaksana

Gambaran pemberian motivasi untuk dapat mempertahankan kinerja kerja yang baik dalam pelayanan kepada pasien di rumah sakit dan sebagai sarana untuk dapat meningkatkan kinerja kerja perawat.

##### 1.4.2.3. Bagi Peneliti

Gambaran pengetahuan untuk menemukan variabel bagi peneliti berikutnya terkait pelatihan motivasi dan kinerja kerja dalam konteks yang berkesinambungan.

### 1.5. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian adalah kepemimpinan dan manajemen keperawatan terkait pemberian pelatihan motivasi terhadap kinerja kerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di RS Husada . Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Agustus 2020. Sasaran penelitian adalah perawat pelaksana, di Rumah Sakit Husada Jakarta. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan lembar observasi yang diisi oleh perawat pelaksana dan perawat primer sebelum dan sesudah diberikan pelatihan motivasi kerja.