BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam hal pemberian pelayanan kesehatan, rumah sakit berperang penting bagi masyarakat. Rumah sakit juga merupakan suatu bisnis dalam bidang jasa kesehatan yang diperlukan oleh masyarakat. Semakin jaman perkembangan Rumah Sakit semakin besar pula. Sehingga memunculkan persaingan bisnis di antara Rumah Sakit lainnya. Dalam mencapai tujuannya, rumah sakit memiliki beberapa sumber daya utama yang berpengaruh besar dalam kemajuan rumah sakit, yakni sumber daya manusia, pendanaan, metode, bahan, dan mesin. *Human Resources* atau Sumber Daya Manusia merupakan satu dari enam sumber penting yang mneunjang keberhasilan penggunaan sumber daya yang lain. Rini pada tahun 2018 sempat menjelaskan bahwa dalam menjalankan usaha nya, rumah sakit bergantung penuh dengan kualitas dari para staf (medis maupun non medis).

Di era globalisasi, rumah sakit harus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatannya. Begitu pula dengan peningkatan kualitas perawat yang cukup penting untuk ditingkatkan mutunya, karena perawat memberikan pelayanan 24 jam yang berhubungan langsung dengan pasien. Perawat merupakan lulusan dan memiliki ijazah keperawatan, dalam hal ini perawat memberikan pelayanan kepada

seluruh pasien dengan bentuk spiritual terpadu serta biopsikososial. Pelayanan pasien yang diberikan oleh perawat adalah pekerjaan utama dalam memberikan pelayanan di rumah sakit. Menurut Lilik (2017), staf perawat bertanggung jawab atas bentuk-bentuk pelayanan, termasuk pula membentuk asuhan keperawatan. Oleh karena itu ditambahkan pula oleh Supriyadi pada tahun yang sama, kinerja para perawat penilaiannya berasal dari asuhan keperawatan yang disampaikan melalui pasien yang dalam hal ini merupakan konsumen.

Ketika memberikan pelayanan medis, negara-negara di dunia hingga sekitar 80% dilakukan oleh perawat. Begitu pula Indonesia, yang sebagiannya dalam pelayanan kesehatan dilakukan oleh tenaga perawat. Dibalik fakta tersebut, ditemukan bahwa rumah sakit sedang menghadapi beberapa problematika yang berkaitan dengan pelayanan yang dilakukan perawat. Beberapa problematika tersebut seperti kurangnya tenaga perawat serta buruknya area kerja perawat yang menyebabkan kurangnya kepuasan kinerja. Diungkapkan oleh Lilik (2017), salah satu yang menjadi penyebab dari permasalahan tersebut adalah kepuasan kinerja perawat yang semakin rendah.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kinerja dari perawat merupakan tumpuan yang diutamakan. Rimbun pada tahun 2013, mengatakan bahwa kepuasan kinerja dapat membuat pengaruh signifikan pada kapasitas pegawai, dan hal ini memberikan peningkatan dalam produktivitas dan kualitas perawatan pasien.

Wibowo (2015) memberikan penjelasan tugas yang dilakukan oleh perawat didasarkan pada dua indikator yakni kualitatif dan kuantitatif dengan mengungkapkan tingkat perolehan sasaran serta tujuan yang menggambarkan mutu pelayanan pekerjaan perawat. Penggunaan standar praktik keperawatan pada dasarnya digunakan sebagai kriteria untuk mengevaluasi kualitas pelayanan perawat, yang oleh karenanya pekerjaan perawat ditinjau dari kualitas asuhan perawat pada para pasien. Dalam hal ini Supriyadi (2017) menanggapi bahwa tenaga medis utama yang secara langsung berhadapan dengan pasien adalah perawat, maka dari itu kinerja dari para perawat harus dimaksimalkan untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang maksimal.

Kualitas pekerjaan perawat menjadi kunci dalam memuat mutu layanan kesehatan yang maksimal bagi para pasien. Perawat yang produktif dapat meningkatkan kualitas kinerja dari keperawatan. Wibowo (2015), menjelaskan bahwa perilaku keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Rumah sakit akan selalu menerima problematika terkait dengan kualitas pekerja. Karena hal tersebut, manajemen rumah sakit wajib mengeluarkan kebijakan tertentu guna memaksimalkan kinerja pegawai. Menurut Siagian pada tahun 2012, beberapa hal seperti kualitas pekerjaan, area kerja, budaya setempat, serta motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Rini (2018) melakukan analisis yang menghasilkan fakta bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja serta motivasi kinerja. Dalam hal ini, motivasi pegawai sangat dibutuhkan karena dapat memacu tanggung jawab dan semangat kerja pegawai tersebut sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Sifat psikologis individu yang berkontribusi pada tingkat komitmen individu inilah yang dimaksud dengan motivasi. Sifat psikologis tersebut termasuk pula dengan perilaku yang mengarahkan, memicu, serta menyokong perilaku manusia lain. Nursalam (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang menyokong seseorang dalam melakukan sesuatu. Dalam penelitian Usastiawaty pada tahun 2018, kinerja perawat dipengaruhi oleh kepuasan kinerja dengan besaran 0,311 serta nilai *p-value* nya 0,0001.

Setelah dilakukan pra survei oleh Bidang Keperawatan melalui supervisor mengenai kualitas kerja perawat di RSU Wisata UIT, didapatkan beberapa keluhan terhadap kinerja pegawai ketika pelaksanaan layanan kesehatan diberikan yakni diantararanya daftar absensi kerja perawat rendah karena sering terlambat 30% pada saat pergantian jaga, tidak melaksanakan operan jaga terhadap sesama perawat saat pergantian shift 40%, setiap pelaksanaan tindakan Asuhan Keperawatan (Askep) masih ditemukan perawat yang belum melaksanan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) 30%, dalam pelaksanaan tugas jaga masih ada perawat yang

tidak mematuhi prosedur jadwal jaga yang telah diatur oleh Kepala Ruangan 45%.

Dari hasil analisis yang diperoleh dari analisis sementara, faktor terpenting dari produktivitas serta kinerja pegawai yang rendah adalah adanya problematika pada sumber daya manusianya, bukan pada perangkat kerja yang kurang memadai. Produktivitas pegawai yang rendah disebabkan karena kepuasan kinerja serta motivasi pegawai tersebut yang masih rendah. Setelah dilakukan analisis, dilakukan pula observasi ke lapangan yakni ke ruangan-ruangan rumah sakit diperoleh hasil bahwa kemampuan yang dimiliki oleh perawat tergolong baik, namun kurangnya kualitas ini disebabkan karena motivasi dan kepuasan kinerja yang rendah. Dapat disimpulkan sementara, bahwa hal tersebut faktor utama nya adalah motivasi kerja yang rendah dari karyawan itu sendiri.

Beralaskan beberapa latar belakang yang sudah dituliskan, penulis berniat untuk melakukan analisis mengenai hubungan kepuasan kinerja serta motivasi pegawai mengenai peningkatan kerja perawat di RSU Wisata UIT Makassar.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar ?
2. Apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar ?

3. Apakah ada hubungan reward terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar ?
4. Variabel apa yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar
2. Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar
3. Menganalisis hubungan reward terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar
4. Menganalisis variabel yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Dalam analisis berikut manfaat yang bisa diberikat yakni wawasan mengenai hubungan kepuasan kinerja dengan motivasi kinerja melalui peningkatan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Rumah Sakit

      Saran dan masukan dalam hasil penelitian berikut digunakan sebagai strategi utama utama bagi manajer rumah sakit guna

memaksimalkan motivasi kerja perawat dalam RSU Wisata UIT Makassar.

b. Bagi Perawat

Penelitian ini berguna sebagai pengetahuan serta masukan untuk perawat dalam rumah sakit tersebut agar memiliki kinerja yang bisa ditingkatkan lagi.