

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit diartikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (PERPRES, 2021). Pelayanan kesehatan paripurna meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan derajat kesehatan sehingga mereka dapat berkembang dan bersaing. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan kinerja rumah sakit, terutama sumber daya manusia yang berprofesi sebagai perawat (Prilianda et al., 2024)

Perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki hubungan paling erat dengan pasien dalam jangka waktu yang lama berperan dalam memberikan perawatan dan menolong serta melindungi seseorang yang berada dalam kondisi sakit, terluka hingga proses penyembuhan (Taslim et al., 2023). Pelayanan yang diberikan oleh perawat adalah pelayanan profesional, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang memiliki daya ungkit besar terhadap pembangunan bidang kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan ditentukan salah satunya dari kinerja perawat (Napitu, 2024).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka

pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Syahputra et al., 2024). Perawat memiliki hubungan paling erat dengan pasien dalam jangka waktu yang lama. Peran perawat adalah memberikan perawatan dan menolong serta melindungi seseorang yang berada dalam kondisi sakit, terluka hingga proses penyembuhan (Taslim et al., 2023). Kinerja perawat harus didasari oleh kemampuan yang tinggi untuk membentuk kinerja yang mendukung dalam menjalankan tugas dan pemberian pelayanan kesehatan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor (Limbong & Tarigan, 2024).

Kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologi. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis serta disiplin. Faktor dari variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, budaya kerja, komitmen organisasi dan sistem imbalan (Komang et al., 2021).

Motivasi merupakan suatu rasa atau pikiran seseorang yang dapat menimbulkan dorongan sehingga dapat melakukan pekerjaan dan menjalankannya dengan senang hati terutama dalam karakter seorang perawat (Sinambela, 2021). Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Setiap perawat harus di kembangkan dalam memotivasi diri sendiri dan pihak rumah juga harus mengembangkan atau memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja, karena semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka makin baik pula kinerja perawat. Hal ini

sesuai dengan riset Syahputra et al. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi ($P\text{-value} = 0,002$) dengan kinerja perawat. Hasil ini berbeda dengan riset Nisa et al. (2020) bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD 45 Kuningan tahun 2019 ($p_v = 0,431$).

Profesionalisme perawat menurut perspektif perawat sendiri adalah melaksanakan kegiatan keperawatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan Profesionalisme perawat diharapkan mampu untuk bersikap humanis, yaitu memperlakukan pasien selayaknya manusia yang harus diperhatikan (Banunaek et al., 2021). Profesionalisme perawat ditunjukkan sangat berperan dalam kinerja dalam usaha penyembuhan pasien, hal ini sesuai dengan riset Listiyono (2024) menyatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja perawat di BLUD RSUD Salatiga ($p_v = 0,001$). Berbeda dengan riset Layli dan Gurning (2023) bahwa kemampuan perawat tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat ($p_v = 0,133$).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah kedisiplinan kerja. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan Rumah Sakit, sedangkan perawat yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan Rumah Sakit (Sinaga, 2022). Kedisiplinan akan membantu perawat dalam mengarahkan dan membimbing, sehingga perilaku perawat dalam menjalankan tugasnya kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah

dijalankan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Kedisiplinan diharapkan menjadikan perawat menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Riset yang dilakukan oleh (Syahputra et al., 2024) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel kedisiplinan ($p\text{-value} = 0,001$) dengan kinerja perawat. Berbeda dengan riset Ningtyas (2023) yang menyatakan tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat dan bidan ($p\text{-value} = 0,112$).

Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat (Taslim et al., 2023), sedangkan penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat. Pelayanan keperawatan yang buruk menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit. Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa dukungan oleh suatu kemampuan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat terselesaikan dengan baik (Kurniawan & Khatimah, 2020).

Rumah Sakit Pertamina Cilacap merupakan rumah sakit milik swasta dan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Kabupaten Cilacap dengan akreditasi Paripurna oleh KARS. Rumah Sakit Pertamina Cilacap juga sangat mementingkan kualitas pelayanan paripurna terutama ditunjukkan dengan kinerja perawatnya. Merujuk pada kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pertamina Cilacap dapat mempengaruhi kualitas pelayanan maka diperlukan riset untuk mengetahui kinerja perawat yang nantinya dapat sebagai

acuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat dengan meningkatkan kinerja perawat.

Hasil studi pendahuluan pada 10 perawat dengan melihat data kinerja perawat di RS Pertamina Cilacap didapatkan hasil yaitu 6 orang mempunyai kinerja yang kurang baik. Enam orang perawat dengan kinerja yang kurang baik dengan melakukan wawancara didapatkan hasil 5 orang diantaranya mempunyai motivasi kerja yang lemah. Hasil wawancara dengan kepala ruang rawat inap di RS Pertamina Cilacap terkait 6 orang dengan kinerja yang kurang baik 4 orang diantaranya mempunyai kemampuan yang kurang dalam melakukan asuhan keperawatan dan 4 orang diantaranya sering terlambat masuk kerja.

Berdasarkan uraian di atas, masih adanya kesenjangan hasil penelitian maka perlu dilakukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja, Kemampuan Profesional dan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap Tahun 2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Adakah hubungan motivasi kerja, kemampuan profesional dan kedisiplinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja, kemampuan profesional dan kedisiplinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.
- b. Mengetahui gambaran kemampuan profesional perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.
- c. Mengetahui gambaran kedisiplinan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.
- d. Mengetahui gambaran kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.
- e. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.
- f. Menganalisis hubungan kemampuan profesional dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.
- g. Menganalisis hubungan kedisiplinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Cilacap tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pustaka tentang gambaran kinerja perawat di ruang rawat inap.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk meningkatkan kinerja perawat rawat inap.
- c. Hasil penelitian ini untuk mengetahui apa saja hambatan kinerja perawat di ruang rawat inap.

2. Manfaat Praktis

a. Universitas Al-Irsyad Cilacap

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pustaka yang dapat digunakan sebagai sumber referensi adik kelas dalam penyusunan tugas akhir khususnya tentang hubungan motivasi kerja, kemampuan profesional dan kedisiplinan dengan kinerja perawat.

b. Bagi Rumah Sakit Pertamina Cilacap

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi rumah sakit dan sebagai sumber acuan tentang hubungan motivasi kerja, kemampuan profesional dan kedisiplinan dengan kinerja perawat.

c. Bagi Perawat

Dapat meningkatkan kinerja perawat agar dalam pelayanan ke pasien lebih optimal.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kinerja perawat di ruang rawat, mengaplikasikan mata kuliah Metodologi Riset dan Riset Keperawatan, serta merupakan pengalaman dalam melakukan penelitian.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan fokus dan tema yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Keaslian Penelitian

Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan penelitian
Layli & Gurning (2023), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap di RSUD X Medan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> . Sampel adalah perawat sebanyak 38 perawat yang ditentukan secara <i>purposive sampling</i> . Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Analisis data mencakup analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji Chi Square, dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik.	Kemampuan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat dengan nilai pvalue sebesar $0.133 > 0.05$ dan $\text{Exp}(B) = 14.079$. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat dengan nilai pvalue sebesar $0.009 < 0.05$ dan $\text{Exp}(B) = 65.669$. Kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja perawat sebesar 79.8%.	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas yang digunakan adalah kemampuan dan motivasi kerja Variabel terikat menggunakan kinerja perawat. Desain penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>. <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan penelitian Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah motivasi, kemampuan profesional dan kedisiplinan perawat Analisis data yang akan dilakukan peneliti hanya sampai analisis bivariat.

Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan penelitian
Pebriani et al. (2024), Hubungan Punishment dan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat. Metode penelitian analistik korelasional dengan desain <i>cross sectional</i> . Sampel sebanyak 139 perawat yang diambil dengan metode <i>probability sampling</i> . Pengumpulan data berupa kuesioner. Analisis penelitian ini menggunakan univariat dan bivariat dengan uji pearson.	Ada hubungan yang signifikan antara punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat dengan nilai signifikansi p-value 0,01.	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas yang digunakan adalah kedisiplinan Variabel terikat menggunakan kinerja perawat. Desain penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>. <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan penelitian Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah motivasi, kemampuan profesional dan kedisiplinan perawat Analisis data yang akan dilakukan peneliti adalah univariat dan bivariat dengan uji <i>spearman rank</i>.
Susianta (2021), Pengaruh Kompetensi Perawat dan Perilaku Perawat Terhadap Kinerja Perawat dan Loyalitas Pasien Rumah Sakit Umum Citra Medika Sidoarjo	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, perilaku dan kinerja perawat Terhadap Loyalitas Pasien Rumah Sakit Umum Citra Medika Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini adalah pasien di Rumah Sakit Citra Medika Sidoarjo, sebesar 96 orang. Untuk menguji hipotesis digunakan uji <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Kompetensi erat hubungannya dengan kinerja perawat dan dapat meningkatkan loyalitas pasien. Kompetensi perawat yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya sehingga pasien merasa mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan harapan pasien tersebut (nilai AVE = 0,867 > 0,5)	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas yang digunakan adalah kedisiplinan Variabel terikat menggunakan kinerja perawat. Desain penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>. <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan penelitian Variabel bebas yang peneliti gunakan adalah motivasi, kemampuan profesional dan kedisiplinan perawat

Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Perbedaan dan Persamaan penelitian
			3. Analisis data yang akan dilakukan peneliti adalah univariat dan bivariat dengan uji <i>spearman rank</i> .

