

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integrasi dari pelayanan kesehatan yang di dasarkan pada ilmu keperawatan. Perawat di tunjukan pada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat. Perawat selama memberi pelayanan perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan. Maria et al (2018) .

Perawat merupakan garda terdepan perawat yang memberikan perawatan yang prima ,efisien,efektif dan produktif kepada masyarakat dimana jumlahnya terbesar di rumah sakit 40%-60%. Perawat mempunyai peran fundamental yang luas selama 24 jam sehari di rumah sakit dan berdampak luas pada kualitas,efisiensi,dan efektifitas layanan kesehatan. Peran perawat dalam pelayanan kesehatan menjadi sangat penting karena kualitas pelayanan keperawatan berpengaruh terhadap motivasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Maria et al (2018)

Berdasarkan data di Indonesia menunjukan beberapa rumah sakit menyatakan motivasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah menyatakan motivasi baik sebesar (46,7%),cukup baik sebesar (33,3%) dan kurang baik sebesar (20%). Motivasi perawat yang baik adalah kunci utama yang menentukan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dimana perawat harus memiliki dorongan dan kemauan yang kuat untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan penuh tanggung jawab yang sesuai dengan tahapan standar yang telah ditetapkan. Rezeki et al(2020) Motivasi perawat merupakan tingkat keinginan individu untuk melakukan dan

menjalankan tujuan organisasi motivasi berkerja merupakan proses internal dalam penerimaan individu terhadap stimulus yang jelas dari lingkungan yang dikombinasikan dengan kondisi internal. Motivasi berkerja mempunyai enam indikator atau kompensasi kondisi kerja, kebijakan, administrasi perusahaan, supervise .Grady et al ( 2019)

Menurut Nunuk, n.d.(2020)Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Provinsi Jawa Barat saat ini para tenaga medis,pegawai dan non medis (sumber daya manusia) sering menunjukkan pelayanan yang kurang profesionalnya dan kurang sesuai dengan harapan pasien. Kurang profesionalnya pelayanan di Rumah sakit Umum Daerah Al Ihsan dapat dilihat dari keluhan mengenai kurang simpati,kurang sabar dan tidak cepat tenaga kesehatan memberi pelayanan di Rumah sakit.

Motivasi perawat dapat dilihat dari pelaksanaan asuhan keperawatan tepat waktu dan penuh tanggung jawab ,adanya pengawasan dari kepala ruangan dalam memberikan asuhan keperawatan,pemberian insentif secara adil dan sesuai yang dengan prestasi kerja dan kondisi lingkungan yang nyaman saat berkerja.Irena, (2017). Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat yaitu kurangnya insentif yang diterima. Faktor internal individu motivasi kerja yaitu motivasi dan kemampuan sedangkan faktor eksternal organisasi, pendidikan dan latihan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat Maka dari itu faktor-faktor lain akan mengganggu motivasi dengan kinerja dan akan menjadi masalah dipelayanan keperawatan dirawat inap dan rawat jalan.Neda & Ana, (2019)

Dampak dari motivasi yang kurang dapat berpengaruh kepada penurunan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan, dibuktikan dengan adanya kotak saran yang didapat bahwa perawat datang terlambat, meninggalkan ruangan saat jam kerja berlangsung, pulang sebelum waktunya dan kurangnya kerja sama dengan teman sejawat. Cesilia et al (2021).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia *World Health Organisation* (WHO) Kinerja adalah masalah dunia saat ini hasil penelitian Direktorat keperawatan dan persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI) mengenai kegiatan keperawatan menunjukkan bahwa lebih dari 75% kegiatan pelayanan kesehatan merupakan kepelayanan keperawatan. Rezeki et al (2020). Kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor personal dan organisasi, usia perawat, lama berkerja, tingkat pendidikan dan posisi administratif ditemukan sebagai karakteristik personal yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Sedangkan perasaan berdaya keterlibatan dalam pekerjaan, gaji dan tunjangan, penghargaan, hubungan kerja yang mendukung dan komunikasi diidentifikasi sebagai faktor organisasi yang mempengaruhi faktor kerja perawat. Baljoon et al (2018)

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi perawat, supervisi pimpinan, penghargaan, kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas kesehatan yang diberikan pasien sakit maupun sehat. Kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan adalah mempunyai perawat yang berkinerja tinggi. Kinerja perawat yang sesuai dengan standar kinerja yaitu dengan memberikan pelayanan keperawatan pada pasien dengan pendekatan proses keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan

evaluasi,yang merupakan masing-masing berkesinambungan dan berkaitan satu sama lain.Irena, (2017)

Kinerja perawat yang kurang akan berdampak pada produktivitas rumah sakit sehingga perlu memberikan perhatian kepada berbagai macam kebutuhan pegawainya untuk meningkatkan motivasi dalam berkerja dan untuk meningkatkan kinerjanya.Aprilia et al( 2016). Keberadaan motivasi perawat sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan pada pasien berkesinambungan dan dapat meningkatkan status kesehatan pasien.ketika kesehatan pasien meningkat maka dariitu akan berpengaruh terhadap kepuasan pelayanan dirumah sakit.Hendayani,( 2019)

Upaya yang lengkap yang dapat mengoptimalkan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih memberikan dukungan tumbuh kembang (seperti pelatihan,beasiswa pendidikan dan pelatihan manajemen keperawatan ) memberikan (jadwal kerja,cuti sakit,liburan) memberikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Nursalam,(2015). Kinerja yang baik harus dilandasi dengan motivasi yang kuat, tanpa motivasi tidak ada dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Adanyamotivasi yang tinggi didalam lingkungan kerja akan menghasilkan rasa bangga,puasa dalam melakukan pekerjaan secara tuntas.Neda & Ana(2019)

Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan terhadap pasien rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan karna keperluan observasi, diagnosis, terapi dan pelayanan medis lainnya. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit pelayanan rawat inap melibatkan dengan pasien,dokter danperawat dalam hubungan yang sensitive menyangkut kepuasan pasien ,mutu

pelayanan dan citra rumah sakit. Pelayanan rawat inap dirumah sakit meliputi yaitu penerimaan pasien, pelayanan medik (dokter), pelayanan keperawatan, pelayanan obat, pelayanan makan serta pelayanan keuangan. Perawat yang bertugas diruang rawat inap perawat dibagi menjadi 3 shift 8 jam untuk shift pagi, 8 jam untuk shift siang dan malam, perawat yang sering bertemu dengan berbagai macam pasien karakter pasien tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan, emosi dan mental tetapi dari sisi keluarga yang banyak menuntut. Tinambunan et al (2018)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia et al., (2016) mengatakan bahwa motivasi dengan kinerja perawat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dirumah sakit. dari uji chi square yang dilakukan diperoleh adanya hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Oslam Ibnu Sina Pekanbaru didapat nilai  $p = \text{value} < 0.005$ , maka dari itu para perawat yang kurang termotivasi hanya akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neda & Ana (2019) di Rumah Sakit Umum Daerah Kayen dengan menggunakan kuesioner terdapat 6 orang perawat pelaksana diruang melati dan seruni mendapatkan hasil kurang termotivasi dalam berkerja. Faktor yang mempengaruhi yaitu faktor tanggung jawab, dimana perawat masih kurang disiplin pada jam kerja dimana perawat masih terlambat masuk, fasilitas dirumah sakit belum bisa mendukung dalam melayani pasien, kurangnya tenaga perawat diruangan juga berpengaruh lalu menyebabkan beban kerja menjadi tinggi sehingga kerja perawat kurang baik, kurang lengkapnya pengisian rekam medis dan faktor kapanya pengisian rekam medis dan faktor gaji juga sangat berpengaruh dalam kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian *literatur review* ini aspek motivasi penting untuk diteliti

karena motivasi akan meningkatkan pelayanan keperawatan, maka dari peneliti tertarik untuk mengambil judul “hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan diruang rawat inap”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas. Motivasi kinerja perawat dan pelayanan dirumah sakit menyebabkan meningkatnya pelayanan kesehatan di rumah sakit salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja perawat.”.

<i>Population</i>	Perawat yang memberikan pelayanan diruang rawat inap,
<i>Eksposure</i>	Resiko kurangnya motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap berdampak pelayanan keperawatan
<i>Comparison</i>	Tidak ada <i>comparison</i>
<i>Outcome</i>	Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan diruang rawat inap.

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi” Hubungan motivasi dengan kinerja perawat terhadap pelayanan keperawatan diruang rawat inap ”.

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dari *literatur review* ini yaitu “Menganalisa Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dengan pelayanan keperawatan diruang rawat inap”

Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi perawat di ruang rawat inap
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap
- c. Mengidentifikasi faktor motivasi dengan kinerja
- d. Mengidentifikasi hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan diruang rawat inap

## **D. Manfaat literature review**

### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat *literature review* ini dapat memperdalam pengetahuan mengenai bidang yang diteliti dan *literature review* ini bisa meneruskan penelitian sebelumnya pernah dilakukan dan mengidentifikasi metode-metode yang pernah dilakukan sehingga penelitian ini akan semakin menjadi lebih baik lagi dan tentunya bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

### **2. Manfaat praktisi**

- a. Bagi instansi pendidikan

*Literature review* ini diharapkan menjadi sebuah sumber tambahan bagi ilmu keperawatan manajemen dalam mengatasi mutu pelayanan kesehatan yang kurang memuaskan untuk motivasi kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan diruang rawat inap.

- b. Bagi petugas dan instansi kesehatan

Diharapkan bagi pelayanan kesehatan dapat digunakan sebagai informasi terkait metode yang baru khususnya pada perawat yang bertugas diruang rawat inap.

### **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil *literature riviw* ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai bagaimana Hubungan motivasi dengan kinerja perawat terhadap pelayanan keperawatan diruang rawat inap ". Selain itu, dapat digunakan sebagai acuan *literature riviw* selanjutnya agar dapat membuat penelitian lain untuk meningkatkan pengetahuan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian ini yang berjudul "Hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan diruang rawat inap "yaitu :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

pada bab ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### **2. BAB II METODE**

Pada bab ini berisi tentang strategi pencarian literature,kriteria inklusi dan eklusi, dan seleksi studi penelitian kualitas.

### **3. BAB III**

Pada bab ini berisi tentang matriks analisis jurnal .

### **4. BAB IV**

Pada bab ini berisi tentang tinjauan teoritis.

### **5. BAB V KESIMPULAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.