

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zaman modern hingga saat ini berkembang cepat di berbagai aspek kehidupan dan memiliki daya saing yang sangat ketat termasuk dibidang kesehatan. Perkembangan globalisasi yang sangat pesat ini menuntut tenaga kesehatan untuk meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif. Meningkatnya daya saing dan keunggulan di bidang kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan terutama di bidang keperawatan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan bagi pasien mencakup berbagai aspek seperti aspek biologis, psikologis dan sosial serta aspek ekonomi. Tenaga keperawatan harus bekerja dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh agar tujuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dapat tercapai (Hutaeon, 2020).

Kinerja perawat profesional sebagai salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan harus dipertahankan dan dikembangkan melalui peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Sihombing et., 2021). Meningkatnya SDM dibidang keperawatan diharapkan perawat dapat bekerja secara produktif dan mendapatkan kompensasi atau penghargaan sesuai dengan yang dikerjakan. Peningkatan SDM serta penghargaan yang didapatkan diharapkan dapat menjadi faktor pendorong bagi perawat untuk termotivasi. Motivasi tinggi yang dimiliki seorang perawat akan memberikan

dampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan (Vanchapo, 2021).

Motivasi sangat penting dalam melakukan segala macam pekerjaan termasuk di bidang kesehatan. Seorang yang bekerja dengan motivasi tinggi akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebaliknya seseorang yang melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya motivasi hanya akan memberikan upaya minimal. Seorang perawat profesional, motivasi bekerja sangat diperlukan sehingga dapat bekerja dengan baik (Vanchapo, 2021).

Motivasi kerja menurut (Nursalam, 2015) merupakan kondisi yang berasal dari dalam diri agar dapat membangkitkan rasa untuk bekerja. Menurut (Robbins, 2016) motivasi kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas terhadap kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah suatu atau sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan selama beberapa waktu (Bernadin, 2013). Menurut (Wahyudi, 2010) kinerja perawat merupakan suatu hasil yang diperoleh dari tenaga kesehatan atau perawat berdasarkan penerapan ilmu dan keterampilan ketika memberikan asuhan keperawatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Salawangi didapatkan hasil perawat memiliki kinerja dan motivasi yang baik yaitu sebesar 96,9% dan 71,9%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Liun Kendage (Salawangi, 2018).

Menurut (Nursalam, 2015), mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat diantaranya yaitu adanya suatu dorongan (motivasi) serta peningkatan keterampilan. Penelitian yang telah dilakukan Sipatu (2019) juga mengungkapkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan ($p = 0.005$). Lebih lanjut Sipatu mengungkapkan banyaknya keluhan dari perawat yang bekerja di ruang perawat RSUD Undata. Keluhan yang disampaikan oleh perawat tersebut adalah penghargaan yang diterima tidak sesuai sehingga kinerja menjadi berkurang. Pada masa pandemi terdapat peningkatan beban kerja semakin bertambah sehingga berdampak pada kondisi mental psikologis pada perawat. Seperti adanya perubahan emosi seperti tingkat kecemasan dan motivasi perawat dalam bekerja (Sipatu, 2019).

Fenomena terkini mengenai mengenai motivasi kerja, perawat mengalami kesulitan menghadapi pekerjaan disebabkan oleh kelebihan dan beban kerja. Hal tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja perawat itu sendiri dalam menjalankan pekerjaan. Fenomena lain yang sering muncul dari motivasi perawat yaitu gaji yang tidak sesuai serta tidak memadainya struktur pelayanan sehingga menjadi faktor kurang motivasi (Nany, 2018).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 31 Januari 2022 di RSUD Kota Salatiga, memiliki perawat sejumlah 132 orang. Peneliti melakukan pengukuran terkait variable yang diteliti (motivasi kerja) dengan kuesioner yang diberikan kepada 10 perawat yang didapatkan hasil sebanyak 18% perawat mempunyai motivasi kurang, 40% dalam kategori sedang dan

42% dalam kategori baik. Ketika masa pandemi pekerjaan perawat juga bertambah berat karena adanya peningkatan beban kerja, sebagian perawat juga merasa kurang puas bekerja karena kebutuhannya belum terpenuhi, selama pandemi perawat jarang menerima tunjangan yang lebih besar dan jarang menerima tunjangan selain gaji. Perawat merasa akan selalu bersemangat jika mendapatkan tunjangan.

Peneliti juga melakukan pengukuran terkait variable kinerja perawat yang didapatkan hasil sebanyak 30% perawat memiliki kinerja yang kurang dan sisanya dalam kategori cukup. Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor seperti kondisi kerja, tingkat pendidikan, tanggung jawab, penghargaan, insentif, pujian dan perhatian (Nursalam, 2015).

Berdasarkan permasalahan diatas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Kota Salatiga”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di masa pandemi Covid-19 di RSUD Kota Salatiga?”

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja di masa pandemi covid-19 di RSUD Kota Salatiga.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui motivasi kerja perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Kota Salatiga.
- b. Mengetahui kinerja perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Kota Salatiga.
- c. Menganalisa motivasi kerja dengan kinerja di masa pandemi covid-19 di RSUD Kota Salatiga.

D. Manfaat

1. Bagi institusi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk institusi kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan terutama pelayanan keperawatan dan sebagai strategis dalam peningkatan mutu rumah sakit.

2. Bagi perawat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dan sumber informasi bagi perawat untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perawat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan bagi peneliti selanjutnya pada materi motivasi kerja dan kinerja perawat.