

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai salah satu jenis fasilitas kesehatan, rumah sakit merupakan salah satu sumber daya kesehatan vital yang membantu melaksanakan inisiatif kesehatan. Pemberian layanan kesehatan di rumah sakit mencakup struktur dan fitur organisasi yang sangat rumit. Berbagai jenis profesional kesehatan terlibat satu sama lain menggunakan instrumen ilmiah khusus mereka. Para perawat di bidang kesehatan harus mengikuti kemajuan pesat dalam penelitian dan teknologi medis agar dapat memberikan layanan berkualitas tinggi, yang menjadikan permasalahan rumah sakit menjadi lebih rumit (UU RI No 44, 2009).

Tujuan utama rumah sakit adalah untuk berfungsi sebagai lokasi dan pusat pengorganisasian inisiatif kesehatan, dimana selalu diperlukan untuk menawarkan perawatan medis terbaik bagi masyarakat. Pendekatan pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), peningkatan kesehatan (promotif), dan pemeliharaan kesehatan (rehabilitatif) semuanya dapat digunakan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara umum. Mengingat hal ini, rumah sakit, sebagai pusat layanan kesehatan, mempunyai kewajiban untuk mempertimbangkan secara serius pentingnya menyediakan layanan kesehatan yang berpusat pada sumber daya manusia kepada pasien. Rumah Sakit harus selalu berupaya menjaga kesehatan fisik dan mental para stafnya, mengingat mereka merupakan sumber daya yang vital bagi kelangsungan operasional rumah sakit (Adnyaswari, 2017).

Salah satu jenis pelayanan yang mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan pasien rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Berdasarkan penelitian Darmawan & Ade Surya (2005) dalam Pranatha (2016) menyatakan ada 46,5% pasien di ruang rawat inap salah satu rumah sakit di Jakarta menyatakan ketidakpuasan terhadap dampak pelayanan keperawatan dan medis terhadap kepuasan pasien. Pelayanan keperawatan yang buruk di area pelayanan merupakan salah satu faktor penyebab ketidakpuasan pasien.

Untuk mengatasi permasalahan yang sering terjadi pada kinerja perawat dan berbagai kesalahan standar operasional dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, maka penelitian ini harus dilakukan. Berdasarkan analisis observasi awal, rumah sakit telah berupaya semaksimal mungkin untuk mendukung dan memberikan kinerja pada perawatnya. Hal ini merupakan pembenaran yang kuat untuk aspek internal orientasi perawat dalam penelitian. Tujuan pemaparan ini adalah untuk mengumpulkan data menyeluruh mengenai derajat kompetensi dan motivasi profesional yang ditunjukkan oleh perawat di Rumah Sakit Medika Sangatta.

Perawat merupakan sebagian besar sumber daya manusia yang menangani pasien secara langsung; Oleh karena itu, kualitas pelayanan yang diberikan perawat dapat dievaluasi sebagai ukuran kualitas pelayanan yang diberikan di rumah sakit (Aditama, 2000). Karena mereka menawarkan layanan unik yang diberikan 24 jam sehari, tujuh hari seminggu, dan didasarkan pada pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual—layanan yang dilakukan 24 jam sehari dan memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan lainnya. layanan—staf perawat memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi di rumah sakit (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2001).

Motivasi menurut Sunyoto (2018) adalah proses mengobarkan semangat seseorang terhadap pekerjaannya sehingga berkeinginan untuk berkontribusi dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuannya untuk mencapai tujuan usahanya sebaik-baiknya. Tujuan dari motivasi adalah untuk menggugah setiap karyawan agar bekerja keras dan bersemangat guna mencapai tingkat produksi yang tinggi.

Motivasi di tempat kerja adalah keadaan yang memengaruhi cara orang menciptakan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan tempat kerja mereka. Septiani (2018) mengutip Nursalam (2014). Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah motivasinya. Derajat motivasi yang diterima dalam bekerja menentukan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja individu (Uno, 2012).

Rendahnya motivasi kerja perawat menjadi penyebab rendahnya produktivitas mereka (Kementerian Kesehatan, 2011). Menurut Sugiharto (2018), Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) melaporkan pada tahun 2006 bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan tingkat produktivitas dalam bekerja. Perawat mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi (57,89%) dan rendah (42,11%) menurut penelitian Suryandika & Wijasa (2016) berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera.

Hasil penelitian yang dilakukan Ummu Balqis Munfaridah Sinambela (2021) tentang hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhamad Sani Kab. Karimun. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat sebagian besar memadai (50%) dan motivasi kerja cukup (61,3%). Hasil uji korelasi Kendall's Tau menunjukkan adanya hubungan yang substansial, sedang, positif/searah (nilai korelasi

0,355; $0,001 < \alpha$), artinya semakin termotivasi setiap perawat rawat inap terhadap profesinya maka kinerjanya akan semakin baik. Sebaliknya, kinerja perawat rawat inap akan menurun jika kurang motivasi dalam pekerjaannya.

Data awal dari Rumah Sakit Umum Medika Sangatta, berdasarkan data awal yang di dapatkan peneliti di ketahui bahwa di Rumah Sakit Umum Medika Sangatta terdapat perawat berjumlah 149 orang yang di distribusikan ke berbagai ruangan rawat inap. Sekitar 46% dari 149 perawat staf pada tahun 2023 akan terlambat masuk kerja. Angka ketidakhadiran perawat diperkirakan akan meningkat pada bulan April 2023, mencapai hampir 50%. Perawat yang datang terlambat ke tempat kerja saat bertugas adalah tanda lain dari hal ini. Persentase ketidakhadiran perawat meningkat menjadi 52% pada bulan Mei dan Juni 2023. Hal ini terlihat dari banyaknya perawat yang merayakan hari raya keagamaan pada bulan tersebut, sehingga sebagian dari mereka mengambil cuti tambahan dari jumlah hari libur yang ada. rumah sakit telah ditentukan (Data RS Medika Sangatta, 2023).

Berdasarkan data awal yang dikumpulkan di lapangan, terlihat bahwa perawat kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya karena beban kerja yang terlalu berat untuk mereka tangani. Ketegangan ini dapat terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran karena adanya keharusan untuk datang sebelum waktu yang ditentukan, dan dampak buruk yang diakibatkannya adalah tingginya pengurangan honorarium untuk satu kali ketidakhadiran. Sementara itu, jika mereka mampu bekerja dengan baik, mereka tidak akan diberi imbalan apa pun. Oleh karena itu, beberapa perawat percaya bahwa konsekuensi dan kualitas pekerjaan yang diberikan kepada mereka tidak proporsional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang di atas, yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah “ Hubungan motivasi dan tingkat kedisiplinan perawat di Rumah Sakit Medika Sangatta”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan tingkat kedisiplinan Perawat Di Rumah Sakit Medika Sangatta

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja Perawat di Rumah Sakit Medika Sangatta.
- b. Untuk mengetahui gambaran tingkat kedisiplinan Perawat di Rumah Sakit Medika Sangatta
- c. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kedisiplina Perawat di Rumah Sakit Medika Sangatta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai sumber pengetahuan atau pedoman yang dapat digunakan rumah sakit untuk mengembangkan kebijakan yang akan meningkatkan motivasi perawat dan pada akhirnya meningkatkan cara pelaksanaan proses asuhan keperawatan.

2. Bagi Peneliti

Memperoleh lebih banyak pengetahuan yang dapat membantu peneliti dalam mempelajari informasi baru dan bermanfaat, meningkatkan pemahaman dan proses berpikir, serta berupaya menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam praktik di lapangan.