BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan secara keseluruhan untuk individu, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga merupakan komponen penting dari sistem kesehatan, yang sangat penting untuk mendukung penyelenggaraan layanan kesehatan (Sondakh et al., 2022). Setiap rumah sakit dituntut untuk dapat selalu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat, dimana salah satu kunci utama pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit adalah sarana dan prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis penyakit, dan pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. Pelayanan kesehatan di rumah sakit memiliki karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks dan harus terorganisir dengan baik (Hasanah & Maharani, 2022).

Layanan kesehatan yang ditujukan pada individu, keluarga, dan masyakarat, baik sakit maupun sehat, mencakup seluruh proses kehidupan manusia, dan pelayanan keperawatan merupakan bagian penting dari rangkaian layanan kesehatan yang luas. Keilmuan yang berkaitan dengan praktik keperawatan telah berkembang seiring dengan perkembangan keperawatan. Perkembangan ini berdampak signifikan pada profesi keperawatan. Pasien yang datang ke rumah sakit secara tegas mengatakan bahwa mereka tidak hanya ingin sembuh tetapi juga merasa nyaman saat menjalani pengobatan (Muadi et al., 2022). Kinerja perawat adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk menjamin pelayanan keperawatan yang berkualitas sesuai dengan harapan pasien karena tuntutan masyarakat atas pelayanan keperawatan yang kian meningkat (Gasong et al., 2023).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*) atau dalam arti luas yakni merupakan hasil kerja yang dinilai secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu akan berbeda dengan individu lainnya (Muadi et al., 2022). Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa kinerja perawat di fasilitas pelayanan kesehatan sangat beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya setengahnya (50%) berada dalam kategori rendah. Selain itu, hasil penelitian oleh Maulani & Dasuki (2019) juga menunjukkan hal yang sama yakni kinerja perawat di RSUD H. Hanafie Muara Bungo masih berada dalam kategori kurang baik yakni sebesar 47,6%. Bila melihat beberapa hasil dari penelitian terdahulu, maka mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat masih belum optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien, sehingga hal ini penting untuk diperhatikan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas (Sasmita et al., 2025).

Kinerja perawat menjamin kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien, baik yang sakit maupun sehat. Pasien akan selalu mengingat kinerja perawat dalam memberikan perawatan, asuhan, dan praktik keperawatan (Arifin et al., 2024). Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan pasien adalah kualitas pelayanan perawat. Kualitas pelayanan pasien ditentukan oleh seberapa baik pelayanan itu dapat memenuhi kebutuhan pasien berdasarkan persepsi pasien tentang apa yang mereka terima dari perawat. Jika perawat memberikan pelayanan yang baik, kepuasan pasien akan meningkat (Sari, 2021).

Sebaliknya, pasien akan sangat kecewa jika kinerja tidak sesuai dengan harapan. Dikatakan bahwa kinerja perawat yang buruk dapat menurunkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, menyebabkan kepuasan pasien tidak tercapai dan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan (Karaca & Durna, 2019). Penurunan kinerja perawat juga akan sangat mempengaruhi persepsi masyarakat tentang pelayanan rumah sakit, yang dapat menyebabkan masyarakat

tidak lagi percaya rumah sakit dapat memberikan layanan yang baik (Kurniawan & Khatimah, 2020; Ningrum et al., 2023). Kinerja perawat yang dihasilkan pada dasarnya tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja perawat salah satunya yakni faktor kepuasan kerja dan faktor motivasi kerja (Widyawati et al., 2022).

Karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka sendiri, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan mereka dan menilai pekerjaan mereka sebagai hal yang dihargai karena mencapai nilai-nilai penting perusahaan (Mulyani et al., 2024). Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin puas mereka. Selain itu, dikatakan bahwa kepuasan kerja seseorang terkait erat dengan kinerja yang dihasilkan; seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, dan lebih terlibat dalam pekerjaan sehingga mereka dapat terus berprestasi (Santoso & Yuliantika, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Syafitri et al (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budhiana et al (2022) juga menunjukkan bahwa dari 6 perawat yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, 5 orang (83,3%) diantaranya menghasilkan kinerja dalam kategori kurang baik. Sebaliknya, dari 8 perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya, 4 orang (50,0%) diantaranya menghasilkan kinerja dalam kategori baik dan sisanya 4 orang (50,0%) juga menghasilkan kinerja dalam kategori cukup baik. Hal ini diperkuat pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ovianti & Fadli (2022) yang menyatakan bahwa semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja adalah komponen lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seseorang selain kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dapat menggerakan seseorang secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Daya penggerak ini dapat menggerakkan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi (Musyawwir et al., 2021). Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan (Muadi et al., 2022).

Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja dikatakan memiliki peran terhadap kinerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Layli et al (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melissa et al (2020) juga menunjukkan bahwa dari 44 perawat yang memiliki motivasi kerja dalam kategori baik, 34 orang (77,2%) diantaranya menghasilkan kinerja dalam kategori baik. Sebaliknya, dari 36 perawat yang memiliki motivasi kerja dalam kategori kurang baik, 19 orang (52,7%) diantaranya menghasilkan kinerja dalam kategori kurang baik. Hal ini diperkuat pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saharman & Sunarno (2023) yang menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja memiliki peluang 7,9 kali lebih besar dalam memberikan kinerja yang baik dibandingkan seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Provinsi Kalimantan Utara tepatnya di Kota Tarakan dan merupakan rumah sakit rujukan di Provinsi Kalimantan Utara. Menurut data kepegawaian, diketahui bahwa jumlah perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan sebanyak 612 orang. Selain itu, diketahui pula bahwa sampai dengan saat ini belum pernah dilakukan penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan.

Berdasarkan hasil telaah dan observasi awal peneliti selama bekerja di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan juga ditemukan indikasi ketidakpuasan kerja di kalangan perawat yang dipicu oleh adanya kesenjangan antara beban kerja yang tinggi dengan kompensasi atau gaji yang diterima. Hal ini diperkuat dengan munculnya beberapa keluhan (komplain) dari perawat serta hasil pengamatan langsung yang menunjukkan adanya perawat dengan kinerja yang masih dalam kategori kurang. Penurunan performa kerja ini diduga kuat berkaitan erat dengan faktor internal perawat, yakni rendahnya tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam menjalankan tugas profesionalnya. Berdasarkan uraian inilah, untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah ada Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan?".

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan.

2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan.
2. Mengidentifikasi distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan.
3. Mengidentifikasi distribusi frekuensi kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Kota Tarakan.

4. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan.
5. Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. Jusuf SK Tarakan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mendukung mengenai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan acuan dalam mengidentifikasi faktor yang paling berdampak pada kinerja perawat seperti faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai tambahan pengetahuan dan dasar dalam mengembangkan kurikulum pendidikan keperawatan agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan pasien dan memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.