

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sistem yang dirancang secara formal dalam organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara optimal dan efisien demi mencapai tujuan organisasi (Prasadj, 2018). Dalam era modern saat ini, peran SDM, khususnya karyawan sebagai tenaga kerja dalam unit organisasi, sangat penting untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang maupun jasa, serta untuk memajukan institusi itu sendiri (Burhan, 2022). Organisasi dapat memanfaatkan berbagai kemajuan sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam bidang keilmuan setiap sumber daya mutu kesehatan (Sinaga, 2023).

Pelayanan kesehatan adalah salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang jasa (Raharjanto, 2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang rekam medis, fasilitas pelayanan kesehatan meliputi tempat praktik mandiri dokter, dokter gigi, dan/atau tenaga kesehatan lainnya, balai kesehatan, laboratorium kesehatan, apotek, rumah sakit, klinik, puskesmas, dan berbagai fasilitas lain yang Menteri tetapkan.

Sebuah klinik adalah tempat di mana individu bisa mendapatkan pelayanan kesehatan perorangan, termasuk layanan medis dasar maupun spesialis. Biasanya, klinik ini dikelola oleh beberapa jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang profesional medis (Permenkes, 2022). Tenaga kesehatan adalah individu yang membekali diri dengan keterampilan serta pengetahuan dalam bidang kesehatan, diperoleh melalui pendidikan khusus. Mereka termasuk tenaga medis, perawat, apoteker, tenaga kesehatan masyarakat, ahli gizi, terapis fisik, dan tenaga teknis medis. Beberapa dari mereka memerlukan izin khusus untuk memberikan layanan kesehatan (Permenkes, 2014).

Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan yang sangat strategis serta fundamental guna menaikkan kualitas layanan kesehatan masyarakat (Permenkes, 2014). Di dalam sebuah klinik, terdapat banyak tenaga medis yang berperan, salah satunya adalah perawat. Tugas perawat beragam, salah satunya adalah melaksanakan proses keperawatan, yang sering disebut asuhan keperawatan (Nurwati, 2021).

Dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga kinerja perawat sangat berperan dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan (Chandra, 2018). Kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien, baik yang sedang sakit maupun yang sehat, sangat ditentukan dengan kinerja perawat. Kunci utama dalam menaikkan kualitas layanan kesehatan adalah perawat yang memiliki kinerja yang baik (Taslim, 2023).

Dalam penelitian yang dilaksanakan Sari dan Zulisa (2020) dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Di RSUD Mufid Kabupaten Pidie”, ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja perawat. Penelitian ini melibatkan 40 perawat sebagai responden, dan hasil analisis statistik menggunakan uji regresi dan korelasi maka diperoleh $F_{hitung} = 54554,796$ sedangkan $F_{tabel} = 3,98$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga perawat di RSUD Mufid Kabupaten Pidie. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan Rima dan Hildayanti (2023) di RSIA Tiara Fatrin Palembang dengan responden sejumlah 50 perawat membuktikan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F_{hitung} senilai 78,518, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F_{tabel} senilai 3,20, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai R 0,770 atau 77%. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja para perawat. Dengan demikian, kedua penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam menaikkan kinerja perawat.

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang dapat diamati di sekitar pegawai dan berpotensi memengaruhi pekerjaan mereka. Seperti lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, suhu, kelembapan, aliran udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata pewarnaan, dekorasi, musik, dan keamanan (Rahayu, 2022). Sebuah penelitian oleh Lake *et al.* (2019) yang melibatkan 165.024 perawat di Amerika membuktikan bahwa 72% dari mereka menilai lingkungan kerjanya buruk. Penelitian lain oleh Vica *et al.* (2021) di RSUD Dr. Soegiri Lamongan menemukan bahwa 30,2% perawat menganggap lingkungan kerja mereka tidak baik. Selain itu, penelitian Harianto *et al.* (2022) di Mojokerto melaporkan bahwa 17,6% perawat merasa lingkungan kerja mereka kurang nyaman. Penelitian-penelitian ini membuktikan bahwa persepsi perawat terhadap lingkungan kerja bervariasi, tetapi ada persentase signifikan yang menilai lingkungan kerja mereka tidak memadai, yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Motivasi kerja, menurut Kurniawan *et al.* (2019), didefinisikan dengan proses yang diawali dengan kebutuhan individu yang menciptakan dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi ini penting karena dapat mengurangi keluhan yang tidak perlu, menaikkan ketaatan terhadap aturan, serta memperkuat kerjasama di antara perawat. Prima (2019) menambahkan bahwa motivasi kerja juga berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental perawat, yang pada gilirannya berkontribusi pada pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya tentang dorongan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga tentang pengaruhnya terhadap hubungan interpersonal dan kualitas layanan kesehatan yang disediakan.

Frederick Herzberg, seperti yang dijelaskan oleh Wicaksono (2019), mengelompokkan berbagai faktor yang memengaruhi motivasi kerja ke dalam dua kategori utama. Pertama, faktor intrinsik meliputi aspek-aspek yang terkait langsung dengan pengalaman kerja dan kepuasan personal individu, seperti pencapaian dalam tugas, pengakuan atas kontribusi, sifat pekerjaan yang menarik, tanggung jawab yang diberikan, serta kesempatan untuk pengembangan karir. Berbagai faktor ini berperan penting dalam menaikkan motivasi intrinsik

karyawan, membantu mereka merasa terpenuhi dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, Herzberg juga mengidentifikasi faktor hygiene, yang meliputi kondisi-kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan jangka pendek karyawan. Ini termasuk kebijakan perusahaan, supervisi teknis dan interpersonal, kondisi kerja fisik, serta tingkat kompensasi yang diberikan. Meskipun berbagai faktor ini tidak langsung menaikkan motivasi intrinsik, keberadaan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan baik faktor intrinsik maupun hygiene dalam merancang strategi motivasi yang komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Wicaksono, 2019)

Dalam penelitian yang dilaksanakan Wardani et al. (2024) di Rumah Sakit Umum Amanah Sumpiuh Banyumas, hasilnya membuktikan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi, dengan 31 responden (62%) dan motivasi sedang sejumlah 19 responden (38%). Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas perawat dalam penelitian tersebut memiliki tingkat motivasi yang relatif tinggi dalam menjalankan tugas mereka di rumah sakit. Penelitian lain yang dilaksanakan Hasan et al. (2021) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Dari 74 responden dalam penelitian ini, sejumlah 38 responden (51,4%) memiliki motivasi kerja tinggi, dan sejumlah 39 responden (52,7%) menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat, yang pada akhirnya dapat memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Kinerja perawat memegang peranan penting dalam memengaruhi perawatan, kepuasan, dan keselamatan pasien, menjadikannya subjek penelitian yang krusial (Amarat et al., 2019). Peningkatan fokus terhadap kinerja perawat saat ini mencerminkan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas

tinggi (Afnina & Sartika, 2020). Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seorang dengan yang lain. Menurut Kanestren (2009) dalam Kurniawati (2019), kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, masa kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Diniyah (2020), yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara usia, pendidikan dan masa kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Bangil Pasuruan.

Untuk mengetahui fenomena yang ada, peneliti melakukan wawancara dengan pertanyaan terbuka ke 20 perawat yang ada di Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya untuk mengetahui faktor apa yang memengaruhi kinerja perawat. Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yang berjumlah 3 pertanyaan mencakup tentang faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat. Hasil dari studi pendahuluan didapatkan bahwa 7 perawat mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang memengaruhi kinerja perawat, 6 perawat mengatakan motivasi kerja adalah faktor memengaruhi kinerja perawat, kemudian 4 perawat mengatakan beban kerja dan 3 perawat mengatakan kompetensi/kemampuan perawat adalah faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

Menurut Cabarcos et al. (2022), kinerja perawat ditentukan dengan berbagai jenis lingkungan, termasuk lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang mencakup supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Selain itu, berbagai faktor yang juga memengaruhi kinerja perawat, seperti yang dikemukakan oleh Enny (2019), meliputi kemampuan dan kompetensi, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penurunan kinerja perawat bisa ditentukan dengan berbagai faktor, terutama faktor motivasi kerja dari perawat itu sendiri. Berbagai faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu faktor internal yang melibatkan kepuasan dalam pekerjaan, penghargaan pribadi atau pengakuan,

tantangan dalam pekerjaan, motivasi untuk mencapai prestasi, dorongan untuk kemajuan karir, dan kesenangan dalam melaksanakan tugas (Saharman, 2023). Berbagai faktor ini memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja perawat dalam lingkungan kerja mereka.

Sementara faktor internal memengaruhi motivasi kerja perawat secara langsung, faktor lingkungan eksternal juga memiliki pengaruh signifikan. Ini mencakup hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan stabilitas kerja. Ketika faktor lingkungan ini tidak optimal, dapat berdampak negatif pada kinerja perawat, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka serta kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang diberikan (Saharman, 2023). Dengan demikian, penting bagi organisasi kesehatan untuk memperhatikan dan menaikkan baik faktor internal maupun eksternal untuk mendukung kinerja optimal dan kualitas layanan yang tinggi.

Menurut penelitian yang dilaksanakan (Wulandari, 2020) di RSUD dr. Haryoto Lumajang yang melibatkan 30 responden perawat didapatkan hasil sejumlah 23 perawat (73,3%) mengatakan hubungan interpersonal memengaruhi kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis akan memberikan kepuasan terhadap teman sekerja yang dapat menaikkan kinerja.

Penelitian lainnya yang dilaksanakan (Jainurakhma, 2022) di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto dengan 46 perawat sebagai responden didapatkan hasil sejumlah 38 perawat (82,6%) menyebutkan bahwa suasana kerja dapat memengaruhi kepuasan perawat dalam bekerja. Menurut (Aryudi, 2023) pada penelitiannya di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang yang melibatkan 73 perawat sebagai responden disebutkan sejumlah 53,5% perawat menyatakan jaminan dalam pekerjaan akan memengaruhi kepuasan perawat sehingga akan menaikkan kinerja perawat.

Penilaian kinerja perawat adalah salah satu aspek krusial bagi middle manager atau top manager dalam manajemen sumber daya manusia di unit kerja atau

organisasi pelayanan kesehatan. Dengan melakukan penilaian ini, manajer dapat mengevaluasi kontribusi, kemampuan, dan pencapaian perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Penilaian kinerja yang baik membantu dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan keterampilan, atau pemberian insentif kepada perawat, serta menaikkan efisiensi dan efektivitas operasional unit kerja atau organisasi pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Menurut Chester I. Barnard dalam (Rema, 2023) indikator penilaian kinerja meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab perawat, sikap disiplin, dan inisiatif/ide pikir seseorang.

Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya adalah Klinik Polri di bawah Satuan Kerja BIDDOKKES Polda Metro Jaya. Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya didirikan untuk memberikan pelayanan Kesehatan pada Pegawai Negeri Pada Polri, keluarga, dan masyarakat disekitar Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya untuk dapat menaikkan kemampuan hidup sehat. Saat ini Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya memiliki 40 perawat dengan tingkat pendidikan yang berbeda. Untuk pendidikan S1 sejumlah 18 personil dan pendidikan D3 sejumlah 22 personil.

Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya termasuk klinik yang hampir memenuhi persyaratan untuk pelayanan kesehatan bagi masyarakat, yang meliputi pemenuhan persyaratan bangunan, yakni tersedianya instalasi air, listrik, limbah, gudang, dapur, ruang TPS Limbah (Tempat Penampungan Sementara), ruang sterilisasi, kamar mandi/WC, ruang pojok ASI, ruang tindakan, bahan habis pakai, ruang obat, ruang administrasi, ruang konsultasi, ruang tunggu, dan ruang pendaftaran.

Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya saat ini sedang terjadi perombakan infrastruktur sejak bulan desember 2023 sehingga membuat kondisi lingkungan fisik menjadi kotor, perawat juga harus menyesuaikan lagi suasana kerja yang baru, sehingga menyebabkan penurunan kinerja pada bulan Januari 2024, dibuktikan banyak 14 perawat (35%) yang tidak berada di klinik di saat jam kerja

dan kehadiran yang tidak tepat waktunya. Selain itu perawat klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya tidak hanya bertugas untuk memberikan pelayanan di klinik, perawat juga menjalankan tugas di luar kegiatan klinik seperti kegiatan kesehatan lapangan serta bertanggung jawab dalam menyusun laporan kegiatannya, yang berarti bertambah lagi tugas dari perawat sehingga berdampak pada motivasi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya”

1.2 Rumusan Masalah

Dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien, peran perawat sangat penting dalam menentukan kualitas layanan kesehatan. Kinerja perawat mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dari perawat menjamin pelayanan kesehatan yang berkualitas baik untuk semua pasien, baik yang sakit maupun sehat. Faktor lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja perawat secara signifikan dalam konteks ini.

Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen yang terlihat di sekitar seorang pegawai dan dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga sangat memengaruhi kinerja perawat. Motivasi kerja dimulai dari kebutuhan yang ada dalam diri seseorang, yang menciptakan dorongan untuk mengisi kekosongan tersebut. Jika berbagai faktor ini tidak optimal, hal ini dapat berdampak pada prestasi kerja perawat, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kepuasan mereka serta kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang mereka terima. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penyusunan proposal skripsi yaitu “adakah hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisa hubungan lingkungan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Untuk mengetahui gambaran karakteristik perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.3.2.2 Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.3.2.3 Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.3.2.4 Untuk mengetahui gambaran kinerja perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.3.2.5 Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.3.2.6 Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terkait manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya masalah menyangkut masalah kinerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.4.2 Manfaat Aplikatif

1.4.2.1 Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perawat dalam menaikkan kinerja dan motivasi perawat Klinik Bhayangkara Brimob Polda Metro Jaya.

1.4.2.2 Bagi Lahan Penelitian

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan mutu dalam pengembangan kemampuan perawat bagi tempat pelayanan kesehatan khususnya institusi tempat penelitian.

1.4.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan, dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti.