

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemberian layanan perawatan di rumah sakit oleh tenaga kesehatan menjadi faktor penting dalam menentukan reputasi dan kualitas rumah sakit. Perawat, sebagai grup profesi yang memiliki interaksi paling banyak dengan pasien dan keluarga, memiliki peran signifikan dalam penilaian kualitas pelayanan rumah sakit melalui kinerjanya (Linda Chiuman, 2019). Di wilayah Palestina, para perawat yang bekerja dan berada di Rumah Sakit Gaza Strip Governmental merasakan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Tabeel, 2013).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, ada sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami kinerja yang tidak cukup berkualitas. Hal ini dikarenakan tingginya tingkat stres kerja, kelelahan, keterbatasan istirahat karena beban kerja yang tinggi dan waktu yang terkuras, serta upah yang rendah tanpa insentif yang sesuai (Nursalam, 2014). Berdasarkan penelitian WHO, Indonesia tergolong sebagai salah satu negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan yang rendah, sejajar dengan negara-negara seperti Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India. Pentingnya peran tenaga kesehatan menjadi kunci dalam mencapai pembangunan kesehatan (Brema, 2019).

Dampak yang timbul akibat kinerja perawat yang kurang memadai di rumah sakit mencakup ketidakpuasan pasien dan keluarga, yang kemungkinan besar tidak akan menggunakan layanan kesehatan tersebut lagi. Selain itu, dampaknya juga akan terasa pada penurunan pendapatan rumah sakit karena reputasi yang buruk di kalangan Masyarakat (Khamida M, 2015). Praktisi manajemen SDM kesehatan perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan untuk meningkatkan kinerja serta pelayanan Rumah Sakit kepada pasien.

(Sufariningsih, 2023).

Performa seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kinerja kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja, dan tingkat kepuasan kerja (Akbar, S. Dalam Usman, S. (2023). Hal ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kebutuhan karyawan, motivasi dalam pekerjaan, tingkat kepuasan kerja, serta partisipasi dalam pekerjaan.

Sementara itu, menurut Zulkifli, Z. (2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kepuasan kerja. Motivasi ialah kondisi ataupun energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan merekalah yang membuat motivasi kuat bagi mereka untuk melakukan yang terbaik (Herianto & Mirsa 2018).

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan hasil atau performa kerja individu, karena motivasi adalah sebuah dorongan, mendorong karyawan untuk mengejar dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka (Hee et al., 2016). Oleh karena itu, dukungan dari organisasi atau Rumah sakit sangat diperlukan perawat agar memiliki kualitas profesional dalam memberikan energi positif kepada dirinya dan rekan kerjanya sehingga organisasi pun dapat mencapai tujuannya (Putra, 2021).

Dua jenis motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari kondisi dasar yang memaksa seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tanpa rangsangan dari luar; sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari rangsangan yang berasal dari sumber eksternal (Hamzah, 2017). Faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik adalah: keinginan untuk hidup, penghargaan, pengakuan dan keinginan untuk mengontrol, sementara faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ekstrinsik adalah kondisi kerja (kesempatan), gaji atau remunerasi yang memadai, kebaikan supervisi, jaminan atau imbalan karir, status dan tanggung jawab, dan regulasi yang tidak kaku (Christin dan Mukzam, 2017).

Motivasi ekstrinsik juga dapat diartikan sebagai kekuatan luar yang mendorong perawat untuk melakukan pekerjaan mereka untuk mendapatkan kompensasi atas pencapaian tujuan rumah sakit (Lindner, 1998 dalam Hee et al., 2016). Motivasi tersebut bisa berupa hubungan yang baik dengan rekan kerja, seperti pelaksanaan pelayanan dalam kerjasama tim, kondisi kerja dan kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung, seperti kelengkapan fasilitas yang membantu sarana prasarana dalam pelayanan dan pekerjaan. Keamanan yang terjamin, yaitu dimana perawat merasa aman meliputi jaminan Kesehatan dan perlindungan hukum. Jabatan seperti pengembangan karir atau kenaikan pangkat, gaji yang sesuai, penghargaan atau reward baik dari pasien langsung maupun rumah sakit, bonus, dan berbagai insentif lainnya (Muogbo, 2013 dalam Hee et al., 2016).

Hasil penelitian Cambu et al, dkk (2019) berjudul faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat, didapatkan hasil bahwa faktor- faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah pengakuan, pengembangan potensi individu, upah/gaji dan supervisi, pengakuan, penghargaan, dan pemberian hadiah dapat membantu meningkatkan motivasi kerja perawat. Hubungan antara penghargaan, dorongan, dan tujuan adalah tiga komponen utama motivasi, melakukan sesuatu yang berhasil secara fisiologis dan psikologis menghasilkan penghargaan, Dorongan adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan.. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi (Nursalam 2015).

Ketika seorang perawat memberikan asuhan keperawatan, kinerja mereka dapat dilihat dan dinilai sesuai dengan peran mereka sebagai pemberi asuhan keperawatan. (Juliati, 2018). Dalam teori kinerja Gibson, tiga variabel memengaruhi kinerja karyawan. Variabel individu (I) mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis karyawan; variabel organisasi (O) mencakup sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, dan beban kerja; dan variabel

psikologis (P) mencakup persepsi dan sikap karyawan, kepribadian, motivasi, dan pola belajar mereka. (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019).

Kinerja dalam bidang keperawatan mencakup beberapa aspek utama, salah satunya adalah motivasi, yang merupakan faktor yang mendorong seorang perawat untuk mengarahkan tindakannya menuju pencapaian tujuan yang diinginkan, selanjutnya, unsur supervisi memiliki peran penting dalam menangani masalah organisasi dengan cepat, di mana tanggung jawab supervisi mencakup pemantauan, pengarahan, dan penanganan keluhan, terakhir, penghargaan yang diberikan memiliki kemampuan untuk memengaruhi aspek profesionalisme dan kinerja perawat, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Mandagi et al. 2015).

Hasil penelitian Jufrizen (2017) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja perawat. Individu dengan motivasi yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai prestasi yang tinggi, berlaku sebaliknya, jika individu memiliki suatu prestasi yang rendah maka hal itu dapat disebabkan karena mempunyai motivasi yang rendah juga. Motivasi kerja staf Rumah Sakit secara nasional berdasarkan RISNAKES motivasi kerja staf rumah sakit 53,2% mempunyai motivasi kerja sedang, dan 46,8% mempunyai motivasi kerja “tinggi” (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017).

Rumah Sakit Umum Pindad adalah rumah sakit swasta yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, pelayanan promosi kesehatan, pelayanan medik, pelayanan bantuan kesehatan, dan pelayanan preventif kepada masyarakat. Didirikan pada tahun 1965 dan menjadi rumah sakit mandiri pada tanggal 16 Mei 2012. Pada tanggal 2 Maret 2018, Rumah Sakit Umum Pindad Bandung menaikkan tipenya menjadi tipe C (setara kota), dan sekarang murni swasta. Rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era persaingan yang sangat ketat dalam pengelolaan rumah sakit. Perawat adalah yang memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan tindakan keperawatan berdasarkan pendidikan mereka.

Dengan segala keterbatasannya, RSUD Pindad menyadari bahwa karyawan khususnya di bidang keperawatan merupakan faktor kunci dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, sehingga harus dibina agar menjadi aset yang sangat berharga dalam perusahaan. Selain itu, guna mendukung terciptanya hasil kerja yang baik, efektif dan efisien bagi pegawainya, Rumah Sakit Umum Pindad Bandung mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Bandung nomor: 188.3/PP.5733-Disnaker tentang pengesahan peraturan Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.

Rumah Sakit Umum Pindad (RSUP) telah menetapkan tugas dan prosedur pekerjaan khusus bagi karyawan yang bekerja di departemennya, dengan tujuan agar mereka dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin. Karyawan terus dikembangkan agar dapat berkontribusi dengan maksimal bagi perusahaan. Direktur RSUD Pindad telah mengeluarkan Surat Keputusan yang bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan faktor kepribadian, keterampilan, dan kepemimpinan, yang kemudian informasi ini akan digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi kinerja seluruh karyawan.

Hasil penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung dari 2020 sampai dengan 2022 memiliki jumlah penilaian kinerja rata-rata adalah sebesar 63 dengan kategori Cukup dan tidak dapat memenuhi target penilaian kinerja karyawan sebesar 70 dengan kategori baik, dengan pencapaian kinerja perawat hanya sebesar 90%. Hal ini sejalan dengan Siagian (2013:40) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Selama tiga tahun terakhir, jumlah penilaian kinerja rata-rata perawat di RSUD Pindad Bandung adalah sebesar 63 dengan kategori Cukup dan tidak dapat memenuhi target

penilaian kinerja karyawan sebesar 70 dengan kategori baik. Dampak yang timbul akibat kinerja perawat yang kurang memadai di rumah sakit mencakup ketidakpuasan pasien dan keluarga, yang kemungkinan besar tidak akan menggunakan layanan kesehatan tersebut lagi. Selain itu, dampaknya juga akan terasa pada penurunan pendapatan rumah sakit karena reputasi yang buruk di kalangan Masyarakat (Khamida M, 2015).

Pemberian penghargaan adalah factor yang dapat meningkatkan motivasi secara ekstrinsik, dan tingkat motivasi yang tinggi akan memiliki dampak positif pada kinerja perawat. Tingginya angka pujian yang diberikan pasien kepada perawat di RSUD Pindad Bandung dalam formulir kritik dan saran (penghargaan non-finansial) mencerminkan tingkat kepuasan terhadap pelayanan perawat. Penilaian tahunan kinerja perawat di RSUD Pindad Bandung mencatat nilai rata-rata dengan kategori cukup.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, dapat dirumuskan masalah utama sebagai berikut: Adakah hubungan antara motivasi ekstrinsik, yang melibatkan elemen-elemen seperti penghargaan, kondisi lingkungan kerja, supervisi, dan peluang pengembangan karir, dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua:

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran motivasi ekstrinsik di RSUD Pindad Bandung
- b. Mengetahui gambaran motivasi ekstrinsik: pujian atau penghargaan yang diterima oleh perawat di RSUD Pindad Bandung
- c. Mengetahui gambaran motivasi ekstrinsik: kondisi lingkungan kerja di RSUD Pindad Bandung
- d. Mengetahui gambaran motivasi ekstrinsik: supervisi di RSUD Pindad Bandung

- e. Mengetahui gambaran motivasi ekstrinsik: pengembangan karir di RSUD Pindad Bandung
- f. Mengetahui gambaran kinerja perawat di RSUD Pindad Bandung
- g. Mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik: pujian atau penghargaan dengan kinerja perawat di RSUD Pindad Bandung
- h. Mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik: kondisi lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Pindad Bandung
- i. Mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik: supervisi dengan kinerja perawat di RSUD Pindad Bandung
- j. Mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik: pengembangan karir dengan kinerja perawat di RSUD Pindad Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat penelitian:

1.4.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks motivasi ekstrinsik dan kinerja perawat. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk memperluas pengetahuan tentang hubungan ini.

1.4.2 Praktis

1.4.2.1 Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga kepada manajemen rumah sakit dan pimpinan unit perawatan tentang pentingnya memahami motivasi ekstrinsik perawat dalam memengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat membantu mereka dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas layanan perawatan.

1.4.2.2 Bagi Peneliti

Bagi perawat dan tenaga kesehatan, penelitian ini dapat membantu

menyadari peran motivasi ekstrinsik dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dapat juga menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan untuk memaksimalkan faktor-faktor motivasi ekstrinsik dalam pekerjaan sebagai perawat.

1.4.2.3 Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi perawat, dengan fokus pada motivasi ekstrinsik. Hal ini dapat membantu meningkatkan kompetensi dan produktivitas perawat.

1.4.2.4 Bagi Universitas MH Thamrin

Studi ini dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dalam bidang manajemen keperawatan, khususnya berkaitan dengan hubungan antara motivasi Ekstrinsik dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.

1.4.2.5 Bagi Peneliti selanjutnya

Memberikan saran atau rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang dapat menjadi pedoman untuk intervensi atau perbaikan di tingkat praktis, manajerial, atau kebijakan. Dengan memanfaatkan temuan dan metodologi penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat memperkaya literatur ilmiah, mengembangkan pengetahuan, dan memberikan kontribusi pada praktik keperawatan dan manajemen sumber daya manusia.