

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap. Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak saja bersifat kuratif (penyembuhan) tetapi juga bersifat rehabilitasi yang berarti pemulihan. Keduanya dilakukan secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan dan pencegahan (Muninjaya, 2011). Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan keperawatan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan/intansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman, dan berprestasi. Sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun kemajuan teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia yang ikut serta dalam sebuah perusahaan/intansi maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Disamping semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan dan kemajuan fasilitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, maka para orang-orang yang bergelut dibidang kesehatan meliputi dokter, perawat, apoteker, ahli gizi dan lain sebagainya, maupun di luar bidang kesehatan pun juga dapat mempengaruhi peningkatan pelayanan Rumah Sakit ataupun tujuan Rumah Sakit yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang guna meningkatkan prestasi kerja serta meningkatkan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit tersebut. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014).

Setiap Rumah Sakit ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya. Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan padanya. Untuk mencapai tujuan dari Rumah Sakit dibutuhkan kinerja atau prestasi yang baik bagi seluruh karyawan Rumah Sakit dibidang kesehatan guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, khususnya bagi perawat Rumah Sakit.

Menurut Sulistyowati (2012), penilaian kinerja perawat harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki

dengan mengacu pada standar praktik keperawatan dimana hasil penilaian kinerja disesuaikan dengan visi dari Rumah Sakit yang berdampak pada kinerja Rumah Sakit. Kinerja perawat adalah salah satu hal yang mempengaruhi peningkatan mutu pelayanan di sebuah Rumah Sakit. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Huber (2010) perawat merupakan kelompok pemberi jasa yang mencapai 40%-60%. Perawat berperan penting dan dominan dalam pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Apabila perawat dikelola dengan baik dan berperan *professional*, maka perawat akan memberikan kontribusi sangat besar untuk menjaga dan meningkatkan mutu Rumah Sakit. Dengan adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh perawat secara maksimal demi mencapai peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, akan mengakibatkan beban kerja tersendiri dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang diberikan oleh Rumah Sakit.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Tarwaka, 2010). Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja adalah suatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai. Beban berarti tanggungan yang harus menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan balas jasa. Dengan demikian, beban kerja ialah segala

sesuatu yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

Melihat tingginya tujuan semua Rumah Sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang berpengaruh pada karyawan tenaga kesehatan khususnya perawat yang bersentuhan langsung pada pasien, tingginya tuntutan kerja di Rumah Sakit membuat beban kerja yang didapat juga semakin besar. Beban kerja yang besar juga dapat berpengaruh kepada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit, salah satunya ialah adanya penurunan motivasi kerja pada perawat yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan membuat keinginan serta semangat berkerja mengalami penurunan.

Analisa beban kerjanya dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang ia peroleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik (Syarifuddin, 2010).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang serupa dilakukan di RSUD Kota Kendari memiliki beban kerja yang tinggi yang ditandai dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 105 buah dengan jumlah tenaga perawat di instalasi rawat inap sebanyak 64 orang dengan kerja

shift. Seharusnya rasio antara perawat dan tempat tidur adalah 70:105. Karena menurut Permenkes No.340 Tahun 2010 bahwa Rumah Sakit tipe C memiliki perbandingan tenaga perawat dengan tempat tidur sebesar 2:3. Di Rumah Sakit RSUD Kota Kendari mengalami beban kerja yang berlebih.

Salah satu data di RSUD. Kota Kendari menyebutkan bahwa total pasien rawat inap pada tahun 2014 yaitu sebanyak 6.516 orang dan mengalami peningkatan pada tahun 2015 yaitu sebanyak 7.417 orang. Cakupan BOR pada tahun 2015 mengalami kenaikan dari 70% pada tahun 2014 dan menjadi 70,38% pada tahun 2015 dengan jumlah hari rawat inap sebanyak 26.974 hari dengan jumlah tempat tidur sebanyak 105 buah.

Rumah Sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja perawat berlebih akibat dibebani tugas non keperawatan. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien dan dikatakan bahwa peningkatan beban kerja perawat dalam menangani 4 orang pasien menjadi 6 orang pasien yang mengakibatkan peningkatan sebesar 14% kemungkinan terjadinya kelalaian atau bahkan kematian pasien yang sedang dirawatnya.

Penelitian beban kerja pernah diteliti dan hasil penelitiannya didapatkan bahwa beban kerja perawat dilakukan secara berlebihan dapat diminimalisir dengan cara menghitung volume pekerjaan yang

dikerjakan perawat dan disesuaikan dengan jumlah tenaga keperawatan agar lebih seimbang (Fredna, 2009). Penelitian lainnya mengenai beban kerja perawat di ruang rawat inap *Chrysant* telah melebihi waktu produktif yaitu 85,65% dari waktu standar yang ada yaitu 80%. Sehingga beban kerja perawat tersebut tinggi (Corry Stevani, 2011). Beban kerja yang tinggi sangat mempengaruhi penurunan motivasi kerja perawat.

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan (Winardi, 2011). Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu sebagaimana menurut Darmawan (2013) menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota.

Menurut Kadarisman (2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut

merupakan sesuatu yang *invisible* yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan ini bertujuan untuk memompa semangat karyawan supaya bisa lebih bersemangat dalam kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jadi, motivasi kerja ialah suatu dorongan yang timbul secara ilmiah dari dalam diri manusia baik secara faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhinya.

Pada dasarnya, motivasi adalah sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting artinya bagi perusahaan tanpa adanya motivasi dari perawat maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Pemberian motivasi dimaksudkan sebagai pemberian rangsangan terhadap perawat agar bekerja dengan segala daya dan upaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja perawat?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja perawat.

2. Tujuan Khusus

a. Menggambarkan beban kerja perawat.

- b. Menggambarkan motivasi kerja perawat.
- c. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sebagai bahan bacaan di perpustakaan atau sumber data bagi peneliti lain yang memerlukan masukan berupa data atau pengembangan peneliti dengan judul yang sama demi kesempurnaan peneliti ini. Sebagai sumber informasi yang bermanfaat pada institusi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sebagai salah satu bukti dokumentasi ilmiah untuk merangsang minat peneliti selanjutnya.

b. Bagi Ilmu Keperawatan

Sebagai masukan pengetahuan baru bagi perawat untuk meningkatkan dan juga mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang keperawatan, khususnya terkait dengan judul penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat untuk perawat

Sebagai informasi bahwa beban kerja yang berat akan mempengaruhi tingkat motivasi perawat dalam bekerja.

b. Manfaat untuk Rumah Sakit

Memberikan informasi pada pihak Rumah Sakit mengenai hal-hal yang dapat berpengaruh dengan adanya beban kerja yang

terlalu berat, khususnya penurunan motivasi pada perawat. Yang dapat berpengaruh penting dengan tujuan Rumah Sakit.

c. Bagi Peneliti

Merupakan pengalaman baru yang berharga dan tak ternilai pada peneliti, dimana penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta informasi bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat yang nantinya akan diperoleh agar dapat membantu mengaplikasikannya dengan baik.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana pada tahun 2013 tentang “Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”. Populasi dalam penelitian ini adalah 111 orang perawat yang bertugas di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisisioner dan *check list*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah pada bagian instrument, yakni peneliti ini menggunakan kuisisioner dan *check list* sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tinjauan pustaka / *literature review*. Dan juga dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang terdiri dari “motivasi dan beban kerja”. Serta dependen dalam penelitian ini hanya ada

satu yaitu "kinerja". Dan juga, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana ini menempatkan variabel "motivasi" dibagian independen, sedangkan penelitian yang saya lakukan variabel "motivasi" berada di variabel dependen.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia pada tahun 2017 tentang "Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru". Populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang perawat yang bertugas di ruang rawat inap RS. Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner dan *check list*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu "beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja". Serta yang menjadi variabel dependen nya adalah "kinerja". Sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan satu variabel independen yaitu hanya membahas salah satu variabel dari penelitian ini yaitu "beban kerja", dan menempatkan "motivasi" dibagian variabel dependen.