BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas rumah sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Pelayanan keperawatan yang memiliki konstribusi yang sangat besar terhadap citra sebuah rumah sakit dipandang perlu untuk melakukan evaluasi atas pelayanan yang telah diberikan (Nursalam, 2011).

Keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional kepada klien yang diberikan secara manusiawi, omprehensif dan individualistik, berkesinambungan sejak klien membutuhkan pelayanan sampai saat kllien mampu melakukan kegiatan sehari-hari secara produktif untuk diri sendiri dan orang lain. Praktik keperawatan profesional adalah tindakan mandiri perawat Ahli Madya Keperawatan, Ners, Ners Spesialis dan Ners Konsultan melalui kerja sama bersifat kolaboratif dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai lingkup wewenang dan tanggung jawabnya (Kusnanto, 2004).

Sebagai profesi, keperawatan dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal, perawat juga harus mempunyai otonomi yang berarti mandiri dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, dan bertanggung gugat terhadap tindakan yang dilakukannya, termasuk dalam melakukan dan mengatur dirinya sendiri (Nursalam, 2011).

Dimana praktik keperawatan sebagai tindakan keperawatan profesional menggunakan pengetahuan teoritis yang mantap dan kokoh dari berbagai ilmu dasar sebagai landasan untuk melakukan pengkajian, diagnosis, penyusunan perencanaan, melaksanakan asuhan keperawatan dan evaluasi hasil-hasil tindakan keperawatan, serta mengadakan penyesuaian rencana keperawatan untuk menentukan tindakan selanjutnya (Kusnanto, 2004).

Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapatkan umpan balik daru hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan (Nursalam, 2011).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ditingkatkan oleh lingkungan kerja atau penghargaan eksternal. Penghargaan didapatkan setelah pekerjaan selesai dilakukan. Meskipun semua orang secara intrinsik termotivasi sampai derajat tertentu, tidak realistis bagi organisasi untuk mengasumsikan bahwa semua pekerja mempunyai tingkat motivasi intrinsik yang memadai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan suasana yang merangsang motivasi, baik ekstrinsik maupun intrinsik (Marquis and Huston, 2003).

Menurut Nursalam (2011), dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien (klien), digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Keperawatan profesional telah berkembang menjadi disiplin ilmiah yang mendukung integrasi teori, penelitian, dan praktik keperawatan. Proses keperawatan yang merupakan inti dari praktik keperawatan, telah dilegitimasi dalam *Standart of Clinical Nursing Practice* (ANA, 1991 dalam Christensen and Kenney, 2009) dan telah diuji oleh dewan penguji negara bagian. Kelima komponen dari proses keperawatan adalah pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Dengan perkembangan model keperawatan, para perawat belajar untuk menerapkan model ini dalam proses keperawatan (Christensen and Kenney, 2009).

Standar praktik keperawatan juga telah dijabarkan oleh PPNI (2000) (Nursalam, 2011) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan, yang meliputi : Pengkajian, Diagnosis keperawatan, Perencanan, Implementasi, Evaluasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara kepada 10 orang pasien dan keluarga pasien dari kelas atau ruangan yang berbeda di rumah sakit Sari Mulia Banjarmasin pada tanggal 23 Februari 2013 mengenai kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan didapatkan data bahwa 20% menyatakan kurang puas terhadap kinerja

perawatnya dimana salah satu diantaranya mengatakan sangat tidak puas terhadap kinerja perawat dalam hal tindakan dan komunikasi perawat tersebut, 20% menyatakan puas terhadap pelayanan perawatnya dan 60% menyatakan cukup dan sedang.

Adanya keluhan pasien menunjukkan kurang puasnya pelayanan kesehatan yang mereka terima di Rumah Sakit (Depkes RI, 2007).

Dari hasil wawancara dengan 6 orang perawat dari ruangan rawat inap yang berbeda di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin, 66,7% menyatakan bahwa adanya kesenjangan kompensasi antara perawat dengan pegawai rumah sakit lainnya seperti karyawan Tata Usaha dan Administrasi, dan 33,3% lainnya mengatakan ketidak sesuaian kompensasi dengan kinerja saat bertugas dilapangan. Hal ini yang menjadi salah satu pemicu kurangnya motivasi kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Dari hasil observasi saat dinas di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin perawat dalam melakukan tindakan keperawatan hanya menurut dengan advis dari dokter, jadi sebelum dokter memberikan advis mengenai tindakan terhadap pasien perawat ruangan tidak melakukan tindakan keperawatan apapun terhadap pasien kecuali ada advis atau ijin dari dokter yang menangani pasien tersebut.

Hasil wawancara lebih lanjut yang dilakukan dengan Personalia rumah sakit Sari Mulia Banjarmasin mengatakan, motivasi kerja eksternal yang diberikan kepada perawat dilakukan dalam bentuk evaluasi tiap bulan dengan mengumpulkan semua Kepala Ruangan dan Supervisor, dimana disana membahas tentang masalah yang dihadapi setiap ruangan, jika ada permasalahan langsung dibicarakan bersama dengan perawat yang bersangkutan. Dukungan motivasi kerja eksternal lainnya yang diberikan kepada perawat yang bekerja di rumah sakit Sari Mulia Banjarmasin adalah berupa pemotongan uang perawatan apabila yang bersangkutan mengalami gangguan kesehatan dan di rawat di rumah sakit tersebut. Selain itu mereka juga menerima bingkisan THR (Tunjangan Hari Raya) yang hanya diberikan pada saat Bulan Ramadhan, dan itu pun tidak semua perawat mendapatkan bingkisan, karena ketentuan dari rumah sakit sendiri, dimana yang mendapatkan bingkisan adalah perawat yang sudah lama menjadi karyawan

rumah sakit yaitu perawat yang bekerja diatas 1 tahun, jadi perawat yang baru menjadi karyawan tidak mendapatkan bingkisan tersebut.

Dari paparan yang telah disebutkan sebelumnya penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan Antara Motivasi Kerja Eksternal Dengan Kinerja Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan Motivasi Kerja Eksternal Dengan Kinerja Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin”?.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja eksternal dengan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin 2013.

2. Tujuan Khusus

   1) Mengidentifikasi motivasi kerja eksternal perawat di Rumah Sakit Sari Mulia
   2) Mengidenfikasi kinerja asuhan keperawatan perawat di Rumah Sakit Sari Mulia
   3) Menganalisis hubungan antara motivasi kerja eksternal dengan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memvalidasi teori-teori yang terkait dengan Motivasi Kerja Eksternal Dengan Kinerja Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.

2. Secara Praktis

   a. Untuk Peneliti

      Dapat menambah wawasan ilmu kesehatan khususnya mengenai pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien dan

merupakan pengalaman yang baik bagi peneliti sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu di masa yang akan datang.

b. Untuk Institusi Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai bahan tambahan referensi dan agar institusi bisa melakukan persiapan yang lebih baik kepada mahasiswa untuk menciptakan pelayanan yang prima.

c. Untuk Rumah Sakit

Dapat dijadikan masukan bagi bidang manajemen pelayanan keperawatan, khususnya dalam penerapan asuhan keperawatan terhadap pasien diruang rawat inap agar dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien dapat dilakukan secara maksimal.

d. Untuk Perawat

Sebagai bahan masukan dan juga informasi bagi tenaga kesehatan agar melakukan asuhan keperawatan secara komprehensif sehingga terciptanya pelayanan keperawatan yang prima.

e. Untuk Pasien

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pasien untuk membuka wawasan dalam penerapan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit Sari Mulia

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berkenaan dengan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan antara lain:

1. Nanda Suryani Sagala, Achmad Fathi, (2008). Dalam jurnal berjudul Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rsup H. Adam Malik Medan. Jenis penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif korelasi, dengan sampel sebanyak 46 orang yang ditentukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat. analisa data dengan menggunakan Uji statistik Spearman, diperoleh nilai signifikan p = 0,182 > (0,05) sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUP H Adam Malik Medan.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan dari penelitian ini adalah terletak dalam metode dan desain penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian, dan waktu penelitian.

2. Desri Natalia Siahaan, Mula Tarigan, (2010). Dalam jurnal Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Tk Ii Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan jumlah sampel 105 orang perawat yang diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan cara pengambilan sampel menggunakan tabel angka acak. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa 75 orang responden (71,4%) gambaran kinerja perawat baik dan 30 orang responden (28,6%) gambaran kinerja perawat buruk.

   Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak dalam populasi dan sampel, lokasi penelitian, dan waktu penelitian.

3. Kartin Buheli. Dalam jurnal yang berjudul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan Di Rsud Toto Kabupaten Bone Bolango. Desain penelitian yang digunakan adalah *Cross Sectional Study*. Jumlah responden yaitu sebanyak 51 orang sebagai perawat pelaksana. Hasil penelitian ini adalah Perawat memiliki motivasi yang cukup sebanyak 45,1%, dengan nilai p value = 0,022 yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSU Toto.

   Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak dalam metode dan desain penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian, dan waktu penelitian.

4. Wiwik Hendrarni, (2008). Dalam skripsi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan dalam Pengkajian dan Implementasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Desain penelitian yang digunakan adalah survei penjelasan (*explanatory research*). Jumlah responden yaitu sebanyak 43 orang sebagai perawat pelaksana yang bekerja diruang rawat inap. Hasil penelitian dimana variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana.

Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak dalam metode dan desain penelitian, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan waktu penelitian.

5. Isra Wahyuni, (2012). Dalam skripsi Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 53 orang perawat pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dengan nilai p=0,006 < 0,05.

   Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak dalam metode dan desain penelitian, jumlah sampel, lokasi penelitian, dan waktu penelitian.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan menggunakan metode *Correlation Study* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Lokasi atau tempat penelitian ini akan dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Penelitian akan dilakukan dari Desember 2013 sampai dengan Januari 2014, mulai dari pengambilan serta pengumpulan data sampai pada penyusunan hasil akhir penelitian. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah perawat yang bekerja sebagai perawat pelaksana di Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin dengan teknik sampling dengan sistem *Sampling Kouta* dimana cara pengambilan sampel dengan menentukan ciri-ciri tertentu sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi sampai jumlah kouta yang telah ditentukan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, dimana alat ukur yang digunakan dalam instrument ini berupa angket (kuesioner).