

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia telah menggariskan bahwa rumah sakit umum mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya kuratif dan rehabilitative yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya promotif dan preventif serta melaksanakan upaya rujukan.

Rumah sakit seyogyanya mempertimbangkan bahwa asuhan di rumah sakit merupakan bagian dari suatu sistem pelayanan yang terintegrasi dengan para professional di bidang pelayanan kesehatan dan tingkat pelayanan yang akan membangun suatu kontinuitas pelayanan. Maksud dan tujuannya adalah menelaraskan kebutuhan asuhan pasien dengan pelayanan yang tersedia di rumah sakit, mengkoordinasikan pelayanan, kemudian merencanakan pemulangan dan tindakan selanjutnya. Hasilnya adalah meningkatkan mutu asuhan pasien dan efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia di rumah sakit (Kemenkes : 2011:1).

Upaya penyelenggaraan menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran penting profesi keperawatan. Di unit rawat inap tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan dengan

kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu selama 24 jam perhari dan 7 hari perminggu karenanya perawat memegang posisi kunci dalam membangun citra rumah sakit.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Sahlan ,Anwar ; 2002).

Motivasi menurut Purwanto (2000 ; 46) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku (Sbortell,Kaluzny ; 1995 ; 45).

Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh adanya suatu kemampuan dan motivasi maka tugas yang diberikan tidak akan dapat diselesaikan. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik maka dia akan mendapat kepuasan, kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan suatu penghargaan yang dicapai baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo yang dalam perkembangannya mampu meraih akreditasi tipe B non pendidikan dengan status Badan Layanan Umum (BLU), diharapkam mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, sesuai kaidah kaidah yang berlaku. Rumah sakit tersebut memberikan pelayanan kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif

serta menjadi pusat rujukan dan penelitian dalam pengembangan ilmu dan teknologi kesehatan .

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo memiliki Sumber daya manusia, tenaga perawat sebanyak 360 orang dimana berdasarkan strata pendidikan Ners 30 orang, Sarjana Keperawatan 22 orang D III keperawatan 293 orang, tamat SPK, 15 orang.

Dari hasil wawancara dengan seorang kepala ruang keperawatan didapatkan bahwa masih ada keterlambatan kehadiran perawat saat operan harus dilakukan, permintaan pindah karena tidak mendapatkan jabatan sesuai dengan kompetensinya setelah lulus dari pendidikan lanjutan, masih kurangnya minat untuk melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan, SOP yang ada belum dilaksanakan secara optimal.

Maka untuk dapat mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya manusia yang ada sangat terkait dengan peningkatan kualitas pelayanan keperawatan sehingga perlu adanya upaya perbaikan motivasi kerja perawat yang memadai dan sesuai kebutuhan agar tercipta suatu kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Faktor – Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo Tahun 2012** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Pentingnya kepuasan pelanggan internal dalam hal ini perawat merupakan permasalahan yang harus diperhatikan manajemen keperawatan Rumah Sakit

Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo karena motivasi perawat sangat mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja perawat akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang nantinya akan berdampak minat masyarakat untuk menggunakan fasilitas rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Oleh karena itu perlu diketahui faktor faktor motivasi kerja perawat yang meliputi Tanggung jawab, beban kerja, Insentif, kondisi kerja yang kondusif, prestasi, reward, supervisi khususnya di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, faktor faktor apakah yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo Tahun 2012.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo Tahun 2012.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui apakah faktor tanggung jawab berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

2. Untuk mengetahui apakah faktor beban kerja berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui apakah faktor insentif berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
4. Untuk mengetahui apakah faktor kondisi kerja berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
5. Untuk mengetahui apakah faktor prestasi berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
6. Untuk mengetahui apakah faktor supervisi berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.
7. Untuk mengetahui apakah faktor reward berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Rumah Sakit

Menjadi masukan untuk pihak manajemen dalam pengelolaan motivasi kerja perawat sehingga perawat tersebut dapat bekerja sesuai dengan peraturan

rumah sakit dan melaksanakan tugas tugas sesuai dengan etika yang telah ditetapkan.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Pengembangan ilmu dan untuk menambah kepustakaan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia rumah sakit dan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Pengembangan ilmu dan manfaat tambahan pengetahuan dan praktek dalam proses penelitian tentang faktor motivasi kerja perawat di Rumah Sakit

Umum Daerah Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo penerapan ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti pendidikan.