

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan suatu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien (Sitorus, 2011). Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Nursalam, 2013). Dalam kondisi demikian, maka terjadi interaksi antara sifat seorang perawat, yaitu motivasi yang ada pada dirinya dengan kinerjanya.

Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat, di mana mereka siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional. Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan dalam tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena merekalah yang sehari-harinya mengadakan kontak langsung dan mempunyai waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan klien (Farida, 2011).

Kontribusi keperawatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat didasarkan pada beberapa konsep keperawatan yaitu asuhan yang diberikan perawat bersifat holistic-menyeluruh pada semua aspek manusia atau klien bukan berfokus pada aspek biologis semata, sasaran asuhan keperawatan adalah klien mulai dari tingkat individu sampai tingkat masyarakat. Dalam konsep ini perawat meyakini bahwa jika individu sehat maka komunitas atau masyarakat akan sehat pula, dengan kata lain derajat kesehatan masyarakat akan optimal jika derajat kesehatan setiap individunya optimal (Asmadi, 2013).

Masalah perawat yang sering timbul di rumah sakit pemerintah yang disuarakan oleh masyarakat baik secara langsung maupun melalui media massa seperti majalah, surat kabar, dan televisi menyangkut penurunan pelayanan perawat meliputi penampilan, sikap perawat dalam menjalankan perannya diantaranya mengenai: keterampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab yang kurang disebabkan rendahnya motivasi (Nursallam, 2013).

Motivasi adalah keinginan dan kebutuhan pada diri individu, memotivasi individu tersebut untuk memenuhinya (Sunaryo, 2004). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2009 dalam Kurniadi, 2013).

Aspek motivasi merupakan faktor penentu motivasi. Setiap pegawai di Rumah Sakit mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Rumah Sakit harus

mengatasi aspek-aspek motivasi tersebut dengan cara memberikan Upah yang adil dan layak/pemberian insentif, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, memperhatikan lingkungan tempat bekerja/tempat kerja yang baik, menciptakan persaingan yang sehat/penerimaan oleh kelompok perlakuan yang wajar/harga diri, pengakuan atas prestasi sehingga setiap pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Budiman, 2009).

Dalam teori motivasi Herzberg (Nursallam, 2013) dikemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah status kepegawaian. Status kepegawaian mempengaruhi kinerja perawat berkaitan dengan kepuasan kerja dan gaji yang diterima. Status kepegawaian. Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga atau perusahaan pemerintah atau swasta tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing-masing.

Beberapa penelitian tentang motivasi kerja sudah pernah dilakukan diantaranya oleh Juliani (2007) dimana menemukan bahwa variabel motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi medan. Selain itu, hasil penelitian Abubakar (2005) menunjukkan bahwa penghasilan dan pendapatan rumah sakit akan meningkat dengan adanya peningkatan motivasi perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Soedarso.

Hasil penelitian Rosikhah (2010) diketahui adanya hubungan antara status kepegawaian dengan motivasi patuh terhadap jadwal jaga di Instalasi Rawat Inap

Rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dengan demikian dapat diketahui bahwa status kepegawaian mempengaruhi motivasi patuh pegawai.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan juga memiliki harapan-harapan yang menyangkut kesejahteraan selama bekerja sebagai perawat, misalnya mengenai status kepegawaian mereka, karena akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas di Rumah Sakit. Menurut data kepegawaian RSUD Toto Kabila tercatat jumlah perawat sampai dengan bulan September 2014 sebanyak 125 Perawat dan jumlah tersebut perawat PNS sebanyak 57 orang dan Non PNS sebanyak 68 orang. Khusus diruang rawat inap jumlah perawat sebanyak 88 orang dimana jumlah perawat PNS 32 orang dan perawat non PNS 56 orang.

Menurut hasil pengamatan dan wawancara peneliti diruang rawat rawat inap RSUD Toto Kabila tanggal 10 Oktober 2014, terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, penyusunan diagnose keperawatan, rencana keperawatan keperawatan dan tindakan keperawatan serta evaluasi keperawatan yang dilakukan 10 orang perawat yang terdiri dari 5 orang perawat berstatus PNS dan 5 orang perawat non PNS diruang rawat inap interna didapatkan hasil 4 orang (80%) dari 5 orang perawat non PNS memiliki motivasi baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan pelayanan keperawatan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang telah sesuai dengan standar asuhan keperawatan, sedangkan pada perawat PNS didapatkan hanya 2 orang (40%) yang melakukan dokumentasi keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Hasil wawancara yang dilakukan pada 5 orang perawat yang berstatus non PNS, didapatkan adanya harapan dan keinginan mereka untuk segera diangkat menjadi

PNS agar dengan adanya perubahan status kepegawaian tersebut akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan terhadap motivasi kerja yang didasarkan atas status kepegawaian perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango, peneliti ingin meneliti tentang hubungan status kepegawaian dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan Asuhan keperawatan diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1.2.1 Terdapat perbedaan jumlah perawat berdasarkan status kepegawaian di diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.2.2 Pelaksanaan pelayanan asuhan keperawatan lebih didominasi oleh perawat.

1.2.3 Hasil survey awal terhadap 10 orang perawat masing-masing 5 perawat PNS dan 5 perawat non PNS didapatkan bahwa motivasi kerja perawat lebih besar pada perawat kontrak dan hanya sebegini kecil pada perawat PNS.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “apakah ada hubungan status kepegawaian dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan Asuhan keperawatan diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango?”.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan status kepegawaian dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan Asuhan keperawatan diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi status kepegawaian perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk mengidentifikasi motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan Asuhan keperawatan diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk menganalisis hubungan status kepegawaian dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan Asuhan keperawatan diruang rawat inap RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen keperawatan dalam pengelolaan pelayanan keperawatan

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai data dan informasi dalam mengevaluasi motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan

##### 2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perawat khususnya perawat berstatus PNS dan Non PNS untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

##### 3. Bagi Peneliti

Sebagai informasi dan bahan kajian dalam melaksanakan penelitian selanjutnya khususnya dalam lingkup manajemen keperawatan