

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu profesi pelayanan kesehatan yang tersedia dalam 24 jam sehari untuk mengkoordinasi perawatan kompleks yang dibutuhkan oleh klien (Potter & Perry, 2005). Dalam meningkatkan kinerja perawat terhadap pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dimana menurut Badi'ah, 2009 bahwa motivasi yang rendah dari perawat akan memberikan dampak terhadap kinerja perawat yang rendah sehingga secara langsung menghasilkan mutu pelayanan yang rendah. Sedangkan motivasi kerja yang tinggi dari perawat bisa menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga akan bisa mencapai tujuan dari asuhan keperawatan yang maksimal dan tujuan dari rumah sakit yang pada akhirnya akan tercapai mutu pelayanan rumah sakit yang tinggi dan memuaskan masyarakat sebagai konsumen. Selain itu Menurut (Handoko, 2005 dalam Harni, 2016), mengatakan bahwa makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan apabila tujuan itu dianggap penting.

Salah satu Rumah Sakit di daerah Indonesia, seperti di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar angka presentase perawat yang memiliki motivasi tinggi berjumlah (64,5%) dan perawat yang memiliki motivasi rendah berjumlah (54,5%). Sedangkan dalam pelaksanaan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terdapat (63,3%) melaksanakan MPKP dengan optimal dan (36,7%) melaksanakan MPKP kurang

optimal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi pelaksanaan model praktek keperawatan profesional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi: prestasi kerja, pengakuan/penghargaan, pekerjaan, dan tanggung jawab. Faktor Ekstrinsik meliputi hubungan interpersonal, supervisi, pendapatan/gaji, dan kondisi kerja (Kurniadi, 2009 dalam Tagela, 2011). Salah satu faktor dari motivasi dapat mempengaruhi metode tim yaitu faktor ekstrinsik (hubungan interpersonal). Hubungan interpersonal merupakan kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara atasan dan bawahan, antara staf dan tim kesehatan atau antara tenaga kesehatan dengan pelanggan/klien (Kurniadi, 2009 dalam Tagela, 2011). Kerja sama tersebut dapat diperlihatkan ketika menggunakan metode penugasan tim.

Metode tim adalah metode yang terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien. Keuntungan menggunakan metode tim adalah memfasilitasi pelayanan keperawatan yang komprehensif dan memungkinkan pencapaian proses keperawatan. Metode tim dalam pemberian asuhan keperawatan bertujuan untuk memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan objektif pasien sehingga pasien merasa puas (Nursalam, 2015).

Metode tim bisa memberikan motivasi pada perawat, karena adanya komunikasi antartim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim, serta dapat memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh

(Nursalam, 2015). Selain itu juga menurut (Arwani, 2006 dalam Harni, 2015) metode tim bisa memberikan motivasi pada perawat, karena dapat meningkatkan kerja sama dan koordinasi perawat dalam melaksanakan tugas, memungkinkan adanya *transfer of knowledge* dan *transfer of experiences* diantara perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Erwin (2015) dengan judul “hubungan penerapan metode tim dengan rencana asuhan keperawatan pasien diruang rawat inap (studi kuantitatif di RSUD Daerah arifin Achmad)”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan metode tim dengan rencana asuhan keperawatan pasien diruang rawat inap. Hal ini dapat dipengaruhi oleh bagaimana seorang ketua tim dapat menjalankan tugas dan perannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Adriani (2012) dengan judul “kepuasan kerja perawat pada aplikasi metode tim dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Studi kuantitatif di Rumah sakit Dr Saiful Anwar Malang)”. Dari hasil penelitian penerapan metode tim di ruang 21 Rumah sakit Dr Saiful Anwar Malang, diperoleh hasil bahwa kondisi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini terbukti dari hasil penelitian *pre* dan *post* penerapan metode tim, indikator kondisi kerja mendapat nilai rata-rata kepuasan tertinggi dengan kepuasan kerja (64,3%). Sedangkan kepuasan terendah terdapat pada indikator pekerjaan sendiri dengan nilai kepuasan kerja (57,1%).

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 5 perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo, mereka menyampaikan bahwa dalam

penerapan metode tim perawat pelaksana tidak ikut serta dalam merencanakan asuhan keperawatan pada pasien. Mereka hanya terfokus pada satu rencana asuhan keperawatan saja, dimana ketua tim yang merencanakan asuhan keperawatan tersebut. Sementara dalam metode tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota tim dapat berkontribusi dalam merencanakan asuhan keperawatan. sehingga akan timbul motivasi yang tinggi dan rasa tanggung jawab bersama.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 5 perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo tentang motivasi, 4 orang perawat menyampaikan bahwa mereka suka dengan penerapan metode tim karena pekerjaannya terarah. Selain itu apabila ada masalah dalam pekerjaan didiskusikan bersama untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dan 1 orang perawat menyampaikan bahwa suka dengan penerapan metode tim tetapi pekerjaan atau intervensi yang diberikan pada pasien hanya itu-itu saja. Yaitu merawat/membersihkan luka, sehingga keterampilan dibidang lain tidak akan terlatih. Selain itu perawat tersebut menyampaikan bahwa gaji diberikan tidak selalu tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap, dimana pasien yang dirawat di ruang rawat inap akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memulihkan kembali kesehatannya. Oleh karena itu perawat harus dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. kinerja akan baik apabila dalam satu tim mempunyai komunikasi yang efektif agar rencana keperawatan terjamin. Selain itu juga kinerja akan baik apabila didukung dengan motivasi kerja yang tinggi, agar pasien dan keluarga mendapatkan kepuasan terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan. Sehingga peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Penerapan Metode Penugasan Tim dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan hasil observasi awal dengan 5 perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo, dalam penerapan metode tim perawat pelaksana tidak ikut serta dalam merencanakan asuhan keperawatan pada pasien.
2. Berdasarkan hasil observasi awal dengan 5 perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo tentang motivasi, 4 orang perawat suka dengan penerapan metode tim karena pekerjaannya terarah. Dan 1 orang perawat menyampaikan bahwa suka dengan penerapan metode tim tetapi pekerjaan atau intervensi yang diberikan pada pasien hanya itu-itu saja. Yaitu merawat/membersihkan luka, sehingga keterampilan dibidang lain tidak akan terlatih. Selain itu perawat tersebut menyampaikan bahwa gaji diberikan tidak selalu tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan penerapan metode penugasan tim dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan penerapan metode penugasan tim dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui pelaksanaan metode tim di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
3. Untuk menganalisis hubungan penerapan metode penugasan tim dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta wacana pemikiran untuk pengembangan ilmu manajemen keperawatan terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan metode tim keperawatan.

1.5.2 Manfaat praktis

1. Bagi RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe

Dapat memberikan gambaran tentang pelaksanaan metode tim keperawatan dengan motivasi kerja perawat, yang nantinya dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk rumah sakit untuk mengoptimalkan layanan keperawatan dalam meningkatkan kepuasan perawat dan juga klien.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan tambahan pada penelitian selanjutnya tentang faktor lainnya selain motivasi kerja perawat.