

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan diberikan kepada pasien sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan yang bermutu dan berkualitas. Pada pasal 63 UU No. 36 tahun 2014 pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik perawat (individu), dan karakteristik kerja.

Pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah perawat sehingga kualitas dari perawat akan menentukan kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan. (Khoiriyah & Fachrurrozie, 2022).

Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perawat. Pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Yunita Leatemala, 2018) perawat yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual. Pengalam tersebut diharapkan membuat kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja, dan juga dengan pengalaman yang dimiliki perawat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya (Purnawati et al., 2020).

Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang memengaruhi perilaku pekerja untuk meningkatkan kinerja. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Hasmalawati et al., 2018). Sedangkan beban kerja merupakan persepsi atas kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental (Syamsu et al., 2019). Pentingnya peran serta banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat memberikan beban kerja tersendiri. Dimana beban kerja ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja (Erlina et al., 2019). Motivasi merupakan faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya (Rosmaini, et al., 2019). Pada dasarnya motivasi merupakan sinergi yang mendorong semangat kerja bawahan untuk bekerja keras dan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya (Perawat et al., 2019).

(Ahmad et al., 2019) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Meshkati dalam (Astuti, R., & Lesmana, 2019) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan pada suatu unit organisasi dalam

jangka waktu tertentu (Malino, 2020). Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi pelakunya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam menangani beban kerjanya, dimana sistem kerja dirancang sedemikian rupa sehingga dapat diperoleh produktivitas dan kualitas kerja terbaik yang dapat dicapai jika beban berada dalam batas kemampuan fisik (Rosalina & Fuady, 2021). Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal. Beban kerja fisik tergolong kedalam beban kerja eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan (Astuti, R., & Lesmana, 2019).

Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan terjadi kurangnya efektifitas kinerja perawat. Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas perawat.

Beban yang berkepanjangan dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, perawat menjadi mudah marah terhadap pasien, meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, dan mengurangi kualitas pekerjaan dengan dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien (Agustin et al., 2022).

Data kinerja perawat belum ada secara internasional dan nasional, namun terdapat hasil dari beberapa penelitian, salah satunya yang telah dilakukan di Jimma Town, Oromia Region, South – West Euthopia menunjukkan namun sepertiga perawat memiliki kinerja yang tidak baik dimana faktor pengetahuan dan keterampilan memiliki hubungan yang paling kuat dengan kinerja perawat (Tesfaye dkk., 2015). Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, dan jumlah

rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang.

Kinerja atau *performance* menurut Supriyanto dan Ratna (2007) adalah *efforts* (upaya atau aktivitas) ditambah *achievements* (hasil kerja atau pencapaian hasil upaya) (Nursalam, 2017). Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan dalam pemberian asuhan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang dirawat. Kinerja perawat yang kurang baik akan berdampak pada produktivitas rumah sakit, sehingga organisasi perlu memberi perhatian kepada berbagai macam kebutuhan pegawainya dalam rangka meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Aprilia, 2017).

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh factor motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Mangkunegara, 2014). Menurut Frenderik Hezbreg dalam kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua factor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi : kepuasan dalam bekerja, penghargaan pribadi atau pengakuan, pekerjaan yang menantang, keinginan berprestasi, keinginan maju, dan keinginan untuk menikmati pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi : hubungan dengan teman sejawat, suasana kerja, dan jaminan kerja. Maka bila hal tersebut kurang optimal dapat berdampak terhadap prestasi kerja (kinerja) yang akibatnya pada kepuasan kerja dan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang telah diterimanya.

Berdasarkan *pre-survey* yang telah dilakukan pada desember 2023, rumah sakit umum Urip Sumoharjo merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang ada di provinsi Lampung, tentunya ini membuat banyaknya pasien yang ada termasuk pasien yang akan dilakukan tindakan pembedahan. Beban kerja yang banyak ini serta tekanan tanggung jawab ini sering dikeluhkan oleh para perawat Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan pkerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Hubungan Pengalaman, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024 “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian penelitian di atas, peneliti dapat merumuskan masalah penelitian “Apakah hubungan pengalaman, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024 “

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus

1. Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan pengalaman motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi kinerja di Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi pengalaman kerja di Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024
- c. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja di Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.
- d. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja di Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.
- e. Mengetahui hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.

- f. Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.
- g. Mengetahui hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini meliputi; manfaat teoritis atau manfaat aplikatif

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang keperawatan mengenai hubungan pengalaman, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang Bedah.

2. Manfaat Aplikatif

Penelitian ini terdapat tiga manfaat aplikatif yaitu:

a. Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bahwa dengan adanya pengalaman motivasi dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja

b. Manfaat RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung Tahun 2024

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi perawat mengenai hubungan pengalaman motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat terkhusus di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Provinsi Lampung.

c. Manfaat Bagi Instiusi Pendidikan Poltekkes Tanjung Karang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi ilmiah atau sumber literature khususnya tentang motivasi dan beban kerja serta kinerja perawat sehingga mutu pendidikan menjadi lebih baik lagi.

E. Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian yaitu: jenis penelitian kuantitatif. Dengan penelitian analitik pendekatan *cross sectional* dengan menggunakan *chi-square* untuk melakukan analisis hubungan variabel kategorik dengan kategorik Objek. Pokok penelitian ini adalah hubungan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Sasaran penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang operasi di RS Urip Sumoharjo. Tempat penelitian dilaksanakan di ruang Bedah RS Urip Sumoharjo Tahun Provinsi Lampung. Waktu pengumpulan dilakukan pada bulan Februari- April 2024.