

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja perawat merupakan faktor krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Kinerja ini mencakup kemampuan dan hasil kerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang melibatkan proses asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi tindakan keperawatan. Kinerja yang baik tidak hanya terlihat dari hasil akhir, tetapi juga dari partisipasi aktif perawat dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Menurut World Health Organization (WHO, 2017), kualitas pelayanan kesehatan di seluruh dunia tergantung pada kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat. WHO mencatat bahwa motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Di tingkat global, ditemukan bahwa Indonesia termasuk dalam lima negara dengan motivasi tenaga kesehatannya terendah, bersama dengan Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India. Hal ini menjadi perhatian serius, terutama ketika lebih dari 56% tenaga kesehatan di Indonesia mengeluhkan rendahnya insentif yang diterima, yang berdampak pada semangat dan kinerja mereka.

Di Indonesia, survei oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa 50,9% perawat mengalami kelelahan yang memengaruhi kinerja mereka, sementara 50,6% mengalami stres kerja akibat beban kerja yang tinggi, gaji yang rendah, dan insentif yang tidak memadai. Di Kota Bandar Lampung, penelitian menunjukkan bahwa 76,4% kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, 73,1% oleh motivasi kerja, dan 65,2% oleh ketersediaan sumber daya.

Kinerja perawat harus dilakukan dengan sepenuh hati, mengingat tantangan yang mereka hadapi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Menurut Nursalam (2016), berkualitasnya pelayanan keperawatan sangat bergantung pada

kinerja perawat yang dapat diukur melalui pencapaian dan kualitas kerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang telah ditetapkan oleh PPNI.

Motivasi kerja adalah elemen penting yang mendorong perawat untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Tanpa motivasi, perawat akan kesulitan memenuhi tugasnya dengan baik, yang dapat berakibat pada rendahnya kualitas pelayanan.

Selama observasi penulis di ruang rawat inap RSUD Ahmad Yani Metro, ditemukan bahwa banyak cerawat mengalami tekanan akibat beban kerja yang tinggi sebagai contoh jumlah pasien lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perawat yang berada di ruangan. dan kurangnya dukungan dalam hal insentif serta pelatihan. Sebagian besar perawat juga mengungkapkan kekhawatiran mengenai kesejahteraan mereka, yang berimbang pada motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja. Pengalaman ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit ini.

Hasil observasi Kinerja perawat di RS Ahmad Yani Metro yaitu jumlah pasien yang banyak dapat meningkatkan beban kerja perawat, sebagai contoh jumlah pasien lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perawat yang berjaga di ruangan. Lalu kualitas pasien yang memerlukan perawatan intensif dapat meningkatkan beban kerja.

RSUD Ahmad Yani Metro, sebagai institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kepada masyarakat, perlu memastikan bahwa tenaga keperawatannya memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani pada tahun 2025.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ditentukan yaitu “apakah ada hubungan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani tahun 2025?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani Tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di RSUD Ahmad Yani Tahun 2025.
- c. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja perawat di RSUD Ahmad Yani tahun 2025.
- d. Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani Tahun 2025.
- e. Diketahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani Tahun 2025.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen SDM di bidang kesehatan, terutama terkait motivasi kerja dan beban kerja perawat.

2. Manfaat Aplikatif

a. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam menerapkan pengetahuan dalam memperoleh selama perkuliahan mengenai hubungan motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat.

b. Manfaat Bagi Instusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ilmiah atau sumber literatur terkait motivasi kerja dan beban kerja.

c. Manfaat Bagi Manajemen RSUD Ahmad Yani

Penelitian ini memberikan informasi dasar untuk pengambilan kebijakan dalam meningkatkan motivasi kerja, mengelola beban kerja, dan meningkatkan kinerja perawat serta sebagai evaluasi.

d. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bahan penelitian dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang motivasi kerja dan beban kerja perawat.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Ahmad Yani Tahun 2025. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang berada diruang penyakit dalam RSUD Ahmad Yani Tahun 2025, sampel pada penelitian ini berjumlah 33 responden. Jenis penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian analitik dengan desain penelitian *cross sectional*. Objek dalam penelitian sebagai variabel independent yaitu motivasi kerja dan beban kerja dan sebagai dependent yaitu kinerja perawat. Sasaran penelitian ini adalah perawat diruang penyakit dalam. Tempat penelitian dilaksanakan di Ruang Penyakit Dalam RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro Tahun 2025.