

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah Sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Fungsi rumah sakit yaitu sebagai fasilitas dan tempat penyelenggaraan dalam upaya kesehatan, dimana rumah sakit selalu dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi Masyarakat (Esty et al., 2023).

Kualitas pelayanan keperawatan adalah bagian penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang berfokus pada kebutuhan pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan perlu mendapatkan perhatian khusus .(Agustina et al., 2021). Pelayanan keperawatan berfokus pada penyelesaian masalah kesehatan yang sering disebut dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Berdasarkan Undang-Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, pelayanan keperawatan adalah bentuk layanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu pengetahuan dan keterampilan keperawatan, serta ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam kondisi sehat maupun sakit (Pranatha,Puspanegara,&Agustina et al., 2021).

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan dan peningkatan mutu pelayanan (Ruriyansi, 2022). Jika kinerja perawat menurun maka pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien tidak sepenuhnya berjalan dengan baik sehingga memicu ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan (Rezeki et al., 2022).

Kualitas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kinerja tenaga kesehatan, salah satunya adalah perawat. Perawat memegang peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien (Ahmad, 2022). Dalam menjalankan tugasnya, kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan etos kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat serta komitmen perawat dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Sementara itu, etos kerja mencerminkan sikap dan nilai yang mendasari perilaku profesional perawat dalam bekerja (Sahputri & Fitriani, 2024).

Berdasarkan data Kemenkes RI tahun 2021 jumlah tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat sebanyak 511.191 orang (40,5%). (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, 2014) menyatakan bahwa Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi

keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang sering terjadi di rumah sakit yaitu rendahnya motivasi kerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan, dimana permasalahan tersebut dilihat dari pimpinan yang mendorong seseorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda-beda antar yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari antara tenaga keperawatan ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja memberikan asuhan keperawatan dan sebaliknya ada perawat yang malas sehingga produktivitasnya kerjanya rendah. Pentingnya motivasi yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seorang perawat supaya mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja (Sima et al., 2023). Berdasarkan hasil riset WHO, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kualitas motivasi tenaga kesehatan paling rendah selain negara Vaietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarnakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi tenaga kerja kesehatan (Prima, 2020).

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit karena setiap perawat harus mengembangkan motivasi di dalam diri sendiri dan pihak rumah sakit juga harus memotivasi

perawat dalam meningkatkan motivasi kerja supaya perawat rajin dalam melakukan tindakan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik kinerja perawat itu sendiri (Sanjaya & Yohana, 2021). Setiap pekerjaan membutuhkan motivasi yang kuat agar mampu melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik secara bersemangat dan berdedikasi, jika motivasi kerja rendah maka kinerja menurun juga (Arifin & Rahmadani, 2022).

Selain motivasi kerja ada salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yaitu etos kerja, etos kerja menjadi landasan penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik (Iskandar et al., 2023). Etos kerja mencerminkan sikap, nilai-nilai, dan prinsip yang dipegang oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perawat dengan etos kerja tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, kejujuran, integritas, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Etos kerja juga mencerminkan komitmen terhadap profesionalisme, di mana perawat tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas, tetapi juga menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat dan pengabdian kepada kemanusiaan (Nofitasari & Prasetyo, 2021).

Banyaknya tuntutan masyarakat yang mengharuskan perawat bersikap baik, dalam arti lembut, sabar, penyayang, ramah, sopan santun, menghormati saat memberikan asuhan keperawatan, cepat tanggap saat dibutuhkan pasien yang mengharuskan perawat memiliki perilaku ocb, akan tetapi masih banyak perawat yang memiliki ocb rendah seperti kurangnya

kerja sama antar perawat, kurang ramah dan sopan terhadap pasien dan keluarga pasien, sikap membedakan dari kelas sosial serta kurang sabarnya perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien masih sering terjadi (Andrayoni et al., 2019).

Etos kerja adalah semua kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika kerja. Tanpa etos kerja tersebut di atas, karyawan merasa terbebani dengan segala tugas kerja dan pengaruh buruknya tidak dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Marpaung et al., 2019). Selain itu, etos kerja yang tinggi juga mencerminkan komitmen individu terhadap kualitas dan integritas dalam bekerja. Menurut (Dr. Edy Soetrisno, n.d.), etos kerja yang positif mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, penuh tanggung jawab, serta berorientasi pada hasil dan perbaikan terus-menerus. Dengan demikian, pengembangan etos kerja yang baik menjadi bagian penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 Januari 2025, Rumah Sakit Wijaya Kusumah memiliki 5 ruangan rawat inap dengan jumlah 66 perawat, hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan sepuluh orang perawat, terdapat tiga orang perawat mengatakan masih kurangnya motivasi kerja, seperti masih terlihat adanya perawat yang datang terlambat, rendahnya penghargaan bagi perawat meskipun pada perawat yang bekerja melebihi jam kerja, beban kerja yang terlalu berat, dan

tingginya mobilitas di dalam ruangan tidak seimbang dengan perbandingan SDM perawat yang ada, sehingga mempengaruhi penurunan kinerja perawat

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa masih kurangnya kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya kusumah maka penulis menetapkan rumusa masalah sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja perawat dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025.”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi gambaran motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wiajaya Kusumah tahun 2025.
2. Mengidentifikasi gambaran etos kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025.
3. Mengidentifikasi Gambaran kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025.
4. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025.

5. Menganalisis hubungan antara etos kerja dengan kinerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait hubungan motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja perawat serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan program-program yang meningkatkan motivasi dan etos kerja perawat, sehingga mendukung peningkatan kinerja mereka dan pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perawat guna menambah pengetahuan dan memperbanyak informasi mengenai hubungan motivasi kerja dan etos kerja perawat di rumah sakit Wijaya kusumah

3. Bagi Institusi Pendidikan.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi perpustakaan dalam bidang manajemen keperawatan berbasis penelitian ilmiah khususnya mengenai motivasi kerja dan etos kerja.

4. Bagi Peneliti

Memberi pengalaman yang berharga sekaligus memperkaya pengetahuanpeneliti dalam menerapkan teori, khususnya teori penatalaksanaan motivasi dalam bekerja dan etos kerja, serta menjadi evidence based bagi peneliti selanjutnya dengan variabel dan desain yang berbeda.

1.5 Keaslian penelitian

No	Penelitian	
1	Judul	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Madiun
	Peneliti	R.M Bayu Wicaksono
	Subjek	Populasi dalam penelitian ini adalah total perawat dengan jumlah 66 perawat di ambil seluruhnya untuk di jadikan responden penelitian
	Metode	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan <i>cross sectional</i>
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 66 responden sebanyak 23 orang responden (34,8%) memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Dari hasil analisis menggunakan uji <i>kendall's tau</i> menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat mempunyai nilai <i>sig</i> (<i>p value</i> = 0,000) dengan nilai koefisiensi (0,500). Sehingga dapat di simpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.
2	Judul	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022
	Peneliti	Ruth Juliyanti Simanjorang
	Subjek	Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Cluster Sampling, jumlah sampel 57 responden
	Metode	Penelitian ini menggunakan desain <i>Cross Sectional</i>
	Hasil	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (<i>p-value</i> = 0,026). Diharapkan perawat dapat meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Semakin tinggi motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat dalam bekerja.

3	Judul	Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Rianda usaha mandiri
	Peneliti	(Pirdaus 2022)
	Subjek	Karyawan di Pt Rianda Usaha Mandiri
	Metode	Penelitian ini menggunakan desain <i>Cross Sectional</i>
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri yang ditunjukkan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti
4	Judul	Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap karyawan Pt Bank Aceh Syariah
	peneliti	(Miranda 2024)
	Sebjek	Karyawan Pt Bank Aceh Syariah
	Metode	Penelitian ini menggunakan desain <i>Cross Sectional</i>
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Dibuktikan dengan hasil uji simultan (Uji F), nilai Fhitung sebesar 5,294 dan nilai sig sebesar 0,002. Karena Fhitung > Ftabel yaitu 5,294 > 8,94 dan nilai signifikansi = 0,002 < 0,05. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,142 atau 14,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos Kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 0.142 atau 14,2% terhadap kinerja karyawa
5	Judul	Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa
	Peneliti	Nabila Alim Lopa (2023)
	Subjek	Subyek penelitian ini merupakan pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa berjumlah 50 orang
	Metode	Penelitian ini merupakan penelitian ex post facto
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS 16.0, terdapat Hubungan Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Pegai dengan taraf signifikan 0,000 .

Berdasarkan tabel keaslian penelitian diatas, terdapat perbedaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada penelitian tersebut membahas tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rsud kota madiun sedangkan pada penelitian ini membahas tentang hubungan motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Wijaya kusumah. Serta subjek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan tempat.
2. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada penelitian tersebut membahas tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat sedangkan pada penelitian ini membahas tentang hubungan motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat. Serta subjek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan tempat.
3. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada penelitian tersebut membahas tentang Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini membahas tentang hubungan motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat. Serta subjek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan tempat.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh

Syariah Cabang Banda Aceh. sedangkan pada penelitian ini membahas tentang hubungan motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat. Serta subjek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan tempat.

5. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada penelitian tersebut membahas tentang hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja pegawai di kementerian agama kabupaten gowa, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang hubungan motivasi kerja dan etos kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Wijaya kusumah. Serta subjek penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan tempat.