

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembang, pemelihara dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas serta efektivitas dan efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang unik baik fisik ataupun psikis. Dalam keadaan biasa manusia hanya menggunakan sebagian kecil dari kemampuannya karena sebenarnya kemampuan manusia itu sangat luas. Apabila sumber daya manusia itu di kembangkan kualitasnya, mereka akan mempunyai pengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan perubahan tingkah laku kelompok. Apabila hal ini terjadi maka akan sangat mendorong tercapai tujuan organisasi maupun tujuan individu secara optimal (Rivai, 2014).

Berdasarkan hasil survei beberapa perawat Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dapat diketahui bahwa sebagian perawat saat bekerja ada yang bersikap kurang memiliki motivasi kerja, seperti kurangnya kebutuhan dasar, kurang mendapatnya kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Sehingga membuat koordinasi seorang perawat membuat kerjanya buruk ini menyebabkan ketidakpuasan perawat, Prestasi kerja menurun dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan

perawat yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu, perawat juga memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Perawat melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang.

Dalam konsep memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sumber daya manusia sangat berperan penting sehingga, dibutuhkan pemicu agar kinerja perawat dapat terus meningkat. Mutu pelayanan rumah sakit dapat ditentukan dari kualitas pelayanan yang perawat berikan untuk itu perawat dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas dan pelayanan di rumah sakit. Apabila dikaji dari pandangan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit prospek yang dibutuhkan meliputi jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit juga harus disempurnakan dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Jufrizen, 2017).

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya motivasi, perawat akan memiliki semangat yang lebih dan juga bertanggung jawab dalam segala tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal. Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang memberikan kontribusi dalam tingkat komitmen suatu individu. Hal tersebut merupakan sejumlah faktor yang bisa mempertahankan serta menyalurkan perbuatan suatu individu ke arah yang diinginkan. Motivasi merupakan berbagai hal yang bisa

memberikan dorongan terhadap suatu individu dalam melakukan pekerjaan (M Nursalam,2013).

Pada umumnya, penghargaan memberi pengaruh positif terhadap kinerja perawat, karena mendorong dan memperbaiki tingkah laku perawat serta meningkatkan usahanya. Bukan hal yang aneh pula apabila seorang perawat ingin menjadi yang terbaik dan mendapat pujian, tentu saja dalam batas-batas yang wajar. Bisa dibayangkan apa yang terjadi dengan para perawat jika tidak bekerja dan mendapat penghargaan dari atasannya (Mansum, 2015).

Menurut Ndraha dalam bukunya yang berjudul Kybernology (2011) koordinasi perawat sebagai proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain keberhasilan yang satu tidak merusak keberhasilan yang lain.

Kinerja suatu individu memberikan peran penting untuk sebuah instansi ataupun organisasi, hal itu disebabkan kinerja setiap individu termasuk suatu sumbangan guna terwujudnya kinerja berbagai fungsi yang terdapat dalam organisasi. Kinerja perawat ialah berbagai hal yang bisa dirasakan secara langsung oleh pasien, apabila perawat memberikan kinerja yang tidak baik maka hal tersebut akan menurunkan kualitas dari layanan yang diterima pasien. Salah satu permasalahan pada organisasi rumah sakit yaitu kejenuhan kerja, permasalahan ini mampu menurunkan kinerja serta produktivitas. Pada umumnya, kejenuhan ini akan membuat pikiran menjadi kurang rasional serta

terasa penuh, hal ini tentunya bisa menimbulkan kewalahan dalam pekerjaan serta pada akhirnya akan memunculkan keletihan emosional serta mental, berikutnya akan menghilangkan minat pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan serta akan menurunkan motivasi yang dimiliki. Dari berbagai hal tersebut tentunya akan menurunkan kualitas hidup serta kualitas kerja (Adnyaswari,2017).

Dalam memberi sejumlah layanan dibidang kesehatan, tentunya dibutuhkan perawat atau pegawai yang mempunyai kinerja optimal. Kinerja dari seorang perawat bisa ditinjau dari asuhan keperawatan yang dijalankan pada setiap pasien. Untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi serta untuk meningkatkan citra rumah sakit di hadapan masyarakat maka dibutuhkan kinerja perawat yang baik. Kinerja perawat mempunyai fungsi sebagai tolak ukur layanan kesehatan sehingga perlu untuk meneliti mengenai kinerja agar dapat mempertahankan dan memberikan peningkatan terhadap kualitas layanan kesehatan yang dibutuhkan seluruh pasien, baik yang sakit ataupun yang sehat (Widodo, 2016).

Dalam penelitian Zainaro (2017), yang berjudul pengaruh motivasi kerja, penghargaan dan koordinasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017, diperoleh OR = 16,200 yang berarti bahwa responden dengan motivasi kerja kurang baik mempunyai peluang sebesar 16,200 kali mempunyai kinerja yang kurang baik juga dibandingkan dengan responden yang motivasi kerjanya baik (Arifki Zainaro,2017).

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis hubungan motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu “Adakah hubungan motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena?”

## 1.3. Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa hubungan motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- b. Menganalisis hubungan penghargaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- c. Menganalisis hubungan koordinasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat sebagai wacana pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, mendapatkan pengetahuan berdasarkan kebenaran ilmiah, serta penelitian lebih lanjut tentang analisis kinerja perawat ditinjau dari motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai analisis kinerja perawat ditinjau dari motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

#### b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam analisis kinerja perawat ditinjau dari motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

#### c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai analisis kinerja perawat ditinjau dari motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui analisis kinerja perawat ditinjau dari motivasi, penghargaan dan koordinasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

