

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dunia saat ini sedang mengalami masa – masa yang sangat sulit, dimana secara menyeluruh seluruh Negara didalam dunia ini mengalami wabah suatu penyakit yang sangat masif dan mematikan dengan menyerang seluruh lapisan manusia dan banyak sekali korban yang di akibatkannya. Wabah itu adalah suatu pandemic dengan istilah penyebaran yang sangat luas dan massif diseluruh penjuru dunia. Wabah pandemic itu adalah covid 19, suatu penyakit yang disebabkan oleh virus dan sampai saat ini belum ditemukan obatnya.

Tak terkecuali Negara Indonesia, sejak awal maret 2020 covid 19 datang ke Indonesia dan dengan secara cepatpun menyebar dan menyerang seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Telah banyak jatuh korban baik yang sakit maupun yang meninggal akibat covid 19 ini. Banyak upaya yang telah dilakukan untuk menangani korban dan berusaha melakukan antisipasi pencegahan dengan menerapkan protocol kesehatan sesuai dengan arahan dan regulasi dari WHO organisasi kesehatan dunia.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang disiapkan oleh pemerintah untuk menangani dan melakukan perawatan terhadap pasien yang terserang covid 19 ini tentunya dengan segala sumber daya yang dimiliki untuk berusaha maksimal dalam memberikan pelayanan covid 19. Sarana dan prasarana,

sumber daya manusianya serta strategi manajemen yang diterapkan agar rumah sakit tetap bisa melakukan penanganan dan perawatan pada pasien covid 19.

Rumah sakit telah menyiapkan ruangan khusus untuk pasien covid 19 dengan segala konsekuensinya berupa kelengkapan sarana dan prasarana serta sumber daya manusianya. Ruangan yang didesain secara khusus dan memenuhi standarisasi penanganan covid 19 oleh pihak yang berwenang dalam hal ini kementerian kesehatan. Resiko tertular dengan akibat yang paling tidak diinginkan adalah kematian, hal inilah yang membuat dampak secara psikologis para tenaga kesehatan terutama perawat, banyak yang tidak mau dan enggan dalam menangani covid 19 dikarenakan banyak sekali hal-hal yang menjadi pertimbangannya.

Sumber daya manusia adalah menjadi daya dukung dalam pelayanan di dalam rumah sakit terutama profesi perawat yang dibutuhkan disetiap menit didepan pasien. Tingkat keprofesionalisme yang sangat dibutuhkan sangat menentukan seberapa mutu pelayanan yang diberikan oleh seorang perawat. Hasil pekerjaan yang tentunya sangat diharapkan oleh pasien adalah membuat rasa nyaman dan puas bagi pasien. Saat ini dengan kondisi pandemi covid 19 tentunya membuat kondisi kerja yang memang beda dengan seperti biasanya, pasien dengan covid 19 yang sangat berbeda dengan pasien yang pada umumnya tentunya membutuhkan perawatan dan penanganan khusus. Bagaimana sistem pengawasan yang ketat dengan selalu memonitor perkembangan hasil kesehatan secara berkala dengan harapan-harapan jangan sampai pasien mengalami hal yang buruk.

Hal inilah yang membuat beban perawat di ruangan perawatan isolasi covid 19 sangat tinggi dengan begitupun resiko kerja akan terpapar juga cukup

tinggi, dengan beban kerja sangat tinggi inilah akan berdampak ek seberapa besar dan tinggi motivasi kerja perawat didalam memberikan perawatan ke pada pasien covid 19 di ruangan isolasi covid 19. UPT RSUD RAA Soewondo dalam menempatkan dan managemen sumber daya manusia terutama perawat pun mengalami hal sama.

Upaya pemerintah dalam hal ini untuk memberikan kompensasi dengan harapan adanya motivasi tenaga kesehatan terutama perawat untuk menangani pasien covid 19 ini. Tenaga kesehatan itu meliputi tenaga dokter , perawat, administrasi serta tenaga kesehatan lainnya. Tunjangan insentif covid 19 terhadap tenaga kesehatan sudah disiapkan oleh pemerintah Indonesia berikut dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan di lapangan untuk pembagiannya bagi tenaga kesehatan yang langsung menangani pasien covid 19 melalui pembayaran dari Rumah sakit tersebut.

Namun kenyataan dilapangan dalam hal ini adalah rumah sakit yang menangani pasien covid 19 tidaklah mudah menunjuk atau menempatkan tenaga kesehatan tersebut di ruangan isolasi covid tersebut, ada tenaga kesehatan yang dengan tegasnya menolak bila ditempatkan di ruang perawatan isolasi covid 19 dengan berbagai alasan namun juga ada tenaga kesehatan yang mau secara suka rela menjadi tenaga kesehatan di ruang isolasi covid 19 tersebut dan menjadikan pertanyaan apakah tenaga kesehatan itu memenuhi kompetensi yang dimiliki atau tidak.

Inilah yang menjadikan analisa kenapa banyak tenaga kesehatan yang menolak bila ditempatkan di ruangan perawatan isolasi covid 19. Namun banyak juga tenaga kesehatan yang dengan suka rela menjadikan dirinya untuk

melakukan pelayanan di ruangan perawatan isolasi covid 19. Dan tentunya inilah yang akan diteliti apakah beban kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat sehingga sehingga bisa dinilai kinerjanya dalam hal ini perawat.

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Dari berbagai penelitian yang ada pada dasarnya motivasi dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya factor internal (pribadi) meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan sedang factor yang dari external (tempat kerja) lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijakan tempat kerja, hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Beban kerja akan menjadi masalah tersendiri bagi perawat dengan menyesuaikan kebutuhan. Bagaimana perbandingan antara jumlah pasien dengan jumlah tenaga keperawatan dalam setiap kegiatannya. Apalagi dengan kondisi saat ini dimana pasien yang datang ke rumah sakit tentunya sangat bervariasi dan masih diperlukan skrining yang ketat dan teliti apakah pasien itu masuk dalam kategori pasien terkonfirmasi atau pasien probable covid 19 karena ini sangat penting untuk memberikan model pelayanan dan perawatannya. Pasien dengan berstatus suspek maupun yang terkonfirmasi tentunya menjadi perhatian khusus karena dampak resiko penularannya. Eban kerja yang tinggi inilah kadang mempengaruhi bagaimana motivasi kerja perawat didalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan mutu pelayanan dan kinerja yang optimal. Begitupun di UPT RSUD RAA Soewondo Pati dengan jumlah tempat atau ruang perawatan isolasi pasien covid 10 yang banyak tentunya menjadi

permasalahan tersendiri dengan motivasi perawat yang bekerja di didalamnya. Jumlah ruangan isolasi perawatan covid 19 yang dimiliki adalah Ruang isolasi IGD, Ruang Anggrek 1, Ruang Melati dan Ruang gading 1.

Kompensasi juga merupakan bagian yang mungkin menunjang motivasi kerja, kompensasi disini bisa berupa tunjangan kerja atau insentif bagi pekerja. Kompensasi / insentif yang besar tentunya bisa menjadi daya tarik sendiri menumbuhkan motivasi kerja. Di UPT RSUD RAA Soewondo pati, kompensasi diberikan setiap akhir bulan dengan menghitung jumlah pendapatan RS itu sendiri karena rumah sakit sudah sistem badan layanan umum daerah sehingga system pengelolaan keuangannya bisa disesuaikan atas dasar peraturan direktur sendiri. Kompensasi insentif tenaga kesehatan covid 19 yang sangat tinggi semisal inipun mungkin juga bisa menjadi daya tarik tersendiri untuk menjadi motivasi kerja perawat untuk bisa ikut mendapatkannya. Tentunya seorang perawat harus mau dan terlibat didalam pelayanan dan perawatan pasien covid 19 di UPT RSUD RAA Soewondo Pati.

Research gap penelitiannya ini diantaranya penelitiannya Baharuddin (2020) Kemudian lagi ada penelitian yang terdahulu bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja, dimana besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh sangat berpengaruh dengan motivasi kerja perawat. Kompensasi bisa mempengaruhi motivasi kerja namun ditambah dengan bagaimana keterlibatan kerjanya. Berbeda dengan hasil penelitiannya Mokhammad Yanuar Pradita (2017), Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja.

Penelitiannya I Nengah Budiawan (2019), bahwa beban kerja erat hubungannya dengan motivasi kerja perawat di Rumah sakit. Dimana beban kerja

yang besar sangat mempengaruhi motivasi kerja bagi perawat. Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak seluruhnya mempengaruhi motivasi kerja perawat namun tergantung dimana tempat dan model system kerjanya. Berbeda dengan penelitiannya Hasmin Tamsah (2019), menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai,

Ahmad Darda (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitiannya Siti Atika Widiastuti (2018) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Penelitiannya Andi Nurlinda (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat. Berbeda dengan penelitiannya Meyzi Heriyanto (2020) dengan hasil penelitiannya bahwa Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , identifikasi masalah penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Perawat yang masih enggan dan menolak saat di mutasi /dipindah tugaskan di ruangan rawat inap isolasi covid 19 apakah karena beban kerjanya yang sangat tinggi.

- 1.2.2. Namun juga ada perawat yang dengan suka rela meminta untuk pindah tugas di ruang isolasi covid 19 dan apakah ini ada hubungannya dengan kompensasi insentif nakes yang tinggi.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada diatas , rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.2.4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.2.5. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.2.6. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati?
- 1.2.7. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati ?

1.3.Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada

UPT RSUD RAA Soewondo Pati.

- 1.3.5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada UPT RSUD RAA Soewondo Pati.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bebrapa manfaat dan sumbangan pemikiran baik secara teoritis maupun secara praktis diantaranya :

1.4.1. Secara Teori

Secara teoritis manfaat yang diharapkan dapat menjadikan referensi pendukung teori yang ada terutama dalam keterkaitannya dengan motivasi kerja perawat dan hubungannya dengan beban kerja serta kompensasinya.

1.4.2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk manajemen RS dalam melakukan peningkatan mutu pelayanan dibidang keperawatan rumah sakit terutama di ruang rawat isolasi covid 19 tentang motivasi kerja perawat.