

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia dapat dikatakan makhluk yang produktif dikarenakan setiap individu memiliki potensinya masing-masing yang dapat berguna untuk menghasilkan sesuatu bagi orang lain. Dalam buku Mahawati, dkk (2021) produktivitas kerja merupakan suatu aktivitas yang menciptakan suatu karya tertentu baik dalam bentuk produk, ide atau gagasan, keahlian oleh skill dan sebagainya yang didukung dengan usaha tertentu sehingga menghasilkan karya secara terus-menerus. Menurut Sutrisno (2019) produktivitas kerja merupakan hubungan antara output (barang-barang atau jasa) dengan input (karyawan, bahan, dan uang). Peran dan karyawan yang dimaksud yaitu penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Pada suatu instansi, produktivitas menjadi salah satu upaya yang harus ditingkatkan kepada seluruh unit yang ada didalamnya yang dapat dimulai dari individu meliputi pihak manajemen, karyawan dan seluruhnya yang bekerja dalam satu instansi sehingga tujuan yang diharapkan bersama dapat tercapai.

Rumah sakit merupakan sebuah lembaga instansi pemerintah yang melayani berbagai jenis pelayanan kesehatan dan fasilitas kesehatan serta pelayanan non-medis untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang diharapkan mampu berkreaitivitas pada penyaluran layanan kesehatan secara maksimal. Rumah sakit sendiri mengedepankan kualitas pelayanan terhadap konsumen (pasien). Peran serta pelayanan keperawatan sangat penting untuk

meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Tingkat produktivitas para perawat yang baik saat memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan keluarganya menjadi acuan dalam keberhasilan pelayanan keperawatan. Produktivitas perawat yang tinggi maka pelayanan di rumah sakit akan semakin baik dan akan memberikan keuntungan dengan meningkatnya organisasi keperawatan dan terpenuhinya kepuasan pasien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan. Produktivitas kerja perawat merupakan proses individu atau perawat dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Produktivitas perawat merupakan outcome dari salah satu sub-variabel kepuasan perawat, kepuasan pasien, komunikasi antara perawat-pasien serta pendokumentasian pelayanan keperawatan berupa pengkajian diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi.

RSUD Kabupaten Buleleng merupakan rumah sakit milik pemerintah yang menjalankan tugas utamanya sesuai dengan Peraturan Bupati no 5 Tahun 2020 yang memiliki visi “Menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat dengan pelayanan berkualitas, profesi dan pelayanan berbasis pendidikan” dan misi “Memberikan pelayanan yang bermutu melalui SDM profesional dengan mengutamakan keselamatan pasien, mewujudkan rumah sakit pendidikan dan membangun kerjasama yang saling menguntungkan dengan instansi pemerintah maupun swasta”, agar visi dan misi yang ada dapat terealisasi dengan baik maka perlu diterapkannya pelayanan yang handal dan optimal dari seluruh karyawan RSUD Kabupaten Buleleng. Selain itu, RSUD Kabupaten Buleleng juga menyusun rencana kerja (Renja) dari tahun ke tahun.

Pada dokumen Renja (Rencana Kerja) RSUD Kabupaten Buleleng Tahun 2024 telah ditetapkan target kinerja yang akan dicapai dengan semua indikator kinerja, yang mana pada pelayanan sendiri terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan pengukuran keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan merupakan kesimpulan hasil dari berbagai program dan aktivitas sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Adapun IKU RSUD Kabupaten Buleleng yaitu 1) RSUD yang terakreditasi, 2) Persentase Capaian SPM (Standar Pelayanan Minimal) Rumah Sakit, 3) Indeks Kepuasan Masyarakat. Berdasarkan data (terlampir) diperoleh bahwa RSUD Kabupaten Buleleng terakreditasi PARIPURNA dari tahun 2019 hingga 2023 hasilnya dapat dikatakan baik. Sedangkan Persentase capaian SPM (Standar Pelayanan Minimal) Rumah Sakit Umum pada tahun 2022 sebesar 82% dan tahun 2023 sebesar 81,98% yang mana mengalami penurunan seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Target dan Realisasi Indikator SPM Tahun 2023 s.d.
Semester I Tahun 2024

Tahun	Indikator			Target (%)	Keterangan
	Target	Real	%		
2022	172	139	81	82	Tidak Tercapai
2023	172	141	82	82,25	Tidak Tercapai
2024	172	142	82,56	82,50	Tidak Tercapai

Jika dilihat dari target yang ditentukan maka capaian SPM pada tahun 2024 belum mencapai target. Bersumber dari rsud.bulelengkab.go.id hal ini diduga kurangnya sumber daya manusia pemberi pelayanan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi pendidikan, terbatasnya pelatihan sesuai dengan persyaratan, terbatasnya sarana prasarana dan peralatan kesehatan sesuai dengan standar rumah sakit tipe B pendidikan. Sedangkan untuk Indeks Kepuasan

Masyarakat sendiri berfokus pada pelayanan rawat inap terjadi peningkatan dari tahun 2023 sebesar 81,46 menjadi 85,68 pada tahun 2024 (terlampir).

Sehingga dari hasil paparan dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng belum dapat dikatakan optimal. Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan pasien atas kinerja pelayanan rawat inap sesuai Standar Pelayanan Minimal Periode Januari s.d. Juni 2024 (terlampir) belum mencapai target berhubungan pula dengan belum optimalnya produktivitas kerja perawat. Kepuasan pasien merupakan salah satu indikator keberhasilan seorang perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara profesional. Menurut Ríos-Risquez & García-Izquierdo (2016) kehadiran perawat, rasa tanggung jawab, persepsi terhadap pekerjaan merupakan hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Maka dari itu, dilakukannya penelitian pada perawat ICU RSUD Kabupaten Buleleng dan menemukan dugaan permasalahan yang terjadi yaitu pada motivasi dan lingkungan perawat.

Melalui wawancara yang telah dilakukan dengan perawat, ditemukan banyaknya perawat yang memiliki motivasi rendah dikarenakan kurangnya apresiasi atau penghargaan dari atasan kepada pegawai yang telah melakukan capaian yang baik serta minimnya motivasi eksternal untuk diri sendiri sehingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan diatas telah disesuaikan dengan indikator motivasi menurut Hasibuan (2018) diantaranya 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) kemajuan. Maka dari itu, perlu dilakukan perubahan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan keberhasilan pun akan

tercapai. Karyawan yang baik, bertanggung jawab dan berani dalam mengambil resiko sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya. Nizamuddin (2018) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang muncul baik dari dalam maupun luar diri karyawan, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian. Menurut Baiti, dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.” mendapatkan hasil motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Sedangkan menurut penelitian Berlian dan Veni Rafida (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan” menyatakan hasil bahwa motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan.

Berdasarkan sumber dari website rsud.bulelengkab.go.id terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yaitu beberapa area memiliki warna tembok yang luntur, tembok-tembok yang sudah retak membuat para pegawai merasa tidak nyaman, beberapa area yang cukup ramai sehingga memicu kebisingan, area yang ramai juga mengganggu aktivitas karena menurunnya ruang gerak yang mana permasalahan tersebut sesuai dengan indikator dari Sedarmayanti (2018) yaitu 1) Cahaya, 2) Suara, 3) Ruang gerak yang diperlukan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pada lingkungan kerja

yang nantinya akan berpengaruh pada pekerjaan pegawai sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Lingkungan kerja sendiri menjadi salah satu faktor keberhasilan seseorang dalam bekerja. Hal ini didasari dengan lingkungan yang baik maka akan meningkatkan suasana hati seseorang saat melakukan tugasnya. Apabila hal tersebut dapat dipenuhi oleh suatu perusahaan maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Markus, Titi Hasanah, dan M. Pahlan (2023) dengan judul “Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai” menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun hasil penelitian dari Dhyana, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, menunjukkan bahwa pentingnya melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat ICU RSUD Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Menurunnya kepuasan pelanggan diduga menjadi penyebab belum optimalnya produktivitas mutu kerja pada perawat ICU.
2. Rendahnya motivasi yang dimiliki serta diberikan kepada perawat ICU sehingga menghambat pekerjaan.

3. Lingkungan yang kurang memadai dan kurang mendukung aktivitas perawat mengakibatkan terganggunya aktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dibutuhkan pembatasan masalah. Hal ini dilaksanakan untuk menghindari meluasnya permasalahan. Dengan demikian, penelitian ini memfokuskan pada permasalahan mengenai sebagai berikut:

1. Penelitian terdiri dari 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja serta 1 variabel terikat yaitu produktivitas.
2. Penelitian dilakukan pada RSUD Kabupaten Buleleng dengan perawat dengan jenis layanan rawat inap pada RSUD Kabupaten Buleleng sebagai subyek dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, didapatkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat ICU pada RSUD Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat ICU. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan kajian lebih lanjut untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan pertimbangan oleh pihak RSUD Kabupaten Buleleng. Selain itu, dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kualitas produktivitas dari setiap karyawan.