

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kualitas pelayanan keperawatan sangat bergantung pada kinerja perawat, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Beban kerja harus memiliki keseimbangan dari tubuh manusia dengan kemampuan fisik dan kognitif. Beberapa aspek menjadi perhatian yaitu beban kerja yang berupa fisik dan mental. Sehingga beban kerja dimana sebagai keadaan pekerja yang dihadapkan pada tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Demikian pula beban kerja diproyeksikan menjadi dua kategori yaitu kuantitatif dan kualitatif. Misalnya kuantitatif, yaitu timbulnya pekerjaan harus diselesaikan baik itu jumlahnya banyak maupun sedikit. Sedangkan kualitatif, yaitu suatu bentuk kemampuan yang harus dikerjakan perawat namun mereka merasa tidak mampu melakukannya, di sisi lain beban kerja fisik maupun mental yang harus menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan sehingga berdampak stress pada pekerjaan.

Menurut Permana dkk., setiap beban pekerjaan yang dijalani setiap karyawan dan/atau perawat harus disesuaikan dengan kemampuan secara psikologis dan fisik

setiap karyawan dan/atau perawat. Selain itu, waktu dalam pekerjaan juga menjadi pertimbangan khusus setiap individu mulai dari tingkat persiapan menuju ke tempat kerja dan di lokasi pekerjaan, hal ini didasarkan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan agar tidak berpengaruh terhadap kesehatan dan meningkatnya entitas jumlah pasien di dalam rumah sakit juga memiliki pengaruh begitu pula perubahan sebuah cuaca. Sehingga hal ini berdampak pada kelelahan setiap pekerja dan dapat mempengaruhi sebuah performa terhadap pekerjaannya (Permana et al., 2020).

Beban kerja perawat dibagi menjadi tiga komponen yaitu beban kerja berat, sedang dan ringan. Dalam beban kerja tersebut setiap perawat memiliki beban kerja secara keseluruhan pada tingkatan beban kerja ringan. Namun yang mempengaruhi beban kerja tersebut tidak terlepas dari gejala psikologis, fisik dan waktu kerja. Di sebuah rumah sakit sumber daya perawat merupakan unsur terpenting dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga mutu rumah sakit diproyeksikan dengan jumlah perawat yang profesional dan berkualitas dalam bidangnya. Oleh sebab itu, apabila kerja dan kinerja perawat rumah sakit rendah maka rumah sakit tersebut dipastikan bentuk pengelolaannya tidak stabil dan juga rendah.

Beban kerja pasti berpengaruh pada performa perawat di setiap institusi layanan kesehatan. Permasalahan ini disebabkan oleh karena jumlah minimum kegiatan yang ditanggung atau dibebankan institusi rumah sakit dalam melayani pasien, juga jabatan, adalah sebanding dengan perkalian antara waktu terhadap jumlah kegiatan yang mempengaruhinya. Di dalam UU Kesehatan Nomor 39 tahun 2009 menyebutkan tentang beban kerja merupakan kondisi dalam melaksanakan

tugas dalam rentang waktu tertentu dan harus terselesaikan. Misalnya beban kerja perawat selama pandemi Covid-19 dalam menanggulangi dan melayani pasien yang terjangkit (positif). Hal ini berakibat pada tugas dan perannya bertambah dari sebelumnya.

Menurut Saragih, beban kerja perawat sangat berpengaruh terhadap motivasi kerjanya, sehingga supaya perawat dapat meningkatkan motivasinya harus didukung dengan adanya reward yang memadai. Selain itu, beban kerja tersebut terkadang tidak merata pada kalangan perawat sehingga hal itu mempengaruhi kinerjanya (Priority, 2020).

Di ruang rawat inap, perawat dituntut untuk memberikan pelayanan secara terus-menerus selama 24 jam, termasuk melakukan asuhan keperawatan, pengawasan kondisi pasien, administrasi, serta komunikasi dengan keluarga pasien dan tenaga kesehatan lainnya. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas dan sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan stres kerja, burnout, dan penurunan semangat kerja. Motivasi perawat yang rendah dapat berimplikasi pada menurunnya kepuasan pasien, meningkatnya risiko kesalahan medis, serta terganggunya keselamatan pasien.

RSUD dr. Slamet Garut sebagai rumah sakit rujukan di Kabupaten Garut memiliki beban pelayanan yang tinggi, termasuk di ruang rawat inap. Berdasarkan observasi awal dan laporan internal rumah sakit, ditemukan indikasi adanya keluhan terkait tingginya beban kerja perawat serta fluktuasi dalam semangat kerja mereka. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema “Pengaruh beban kerja terhadap motivasi perawat dalam memberikan pelayanan

keperawatan di rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Adakah pengaruh beban kerja dengan motivasi perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan di rawat inap RSUD dr. Slamet Garut?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan di rawat inap.
- b. Informasi yang disajikan yaitu konsep pelayanan keperawatan dan beban kerja perawat pada asuhan keperawatan.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap

RSUD dr. Slamet Garut.

- b. Untuk mengetahui tingkat motivasi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.
- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Institusi Pendidikan

Mendorong institusi pendidikan untuk menyiapkan lulusan perawat yang tangguh secara mental dan profesional dalam menghadapi tantangan beban kerja di fasilitas pelayanan kesehatan

1.5.2 Bagi Peneliti

Sebagai bahan refleksi diri dalam mengevaluasi tingkat beban kerja yang dirasakan dan dampaknya terhadap semangat atau motivasi dalam bekerja. Meningkatkan kesadaran perawat akan pentingnya menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

1.5.3 Bagi Rumah Sakit

Berperan dalam peningkatan mutu layanan keperawatan melalui pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang dan memperhatikan kesejahteraan tenaga keperawatan.