

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi mempunyai peranan penting dalam berbagai sisi kehidupan, hal ini disebabkan karena motivasi adalah wujud dari perilaku manusia yang tampak dalam hal keinginan untuk menyalurkan, melaksanakan dan mendorong agar tercapai hasil yang maksimal (Suswati, 2020). Motivasi merupakan salah satu penggerak perilaku (kepatuhan) dalam mencapai tujuan seseorang. Kepatuhan adalah sikap disiplin atau perilaku yang taat terhadap suatu perintah maupun aturan yang ditetapkan dengan penuh kesadaran. Kepatuhan sebagai perilaku positif dinilai sebagai sebuah pilihan (Marzuki et al., 2019). Menunjang terlaksananya kepatuhan dalam pengkajian resiko dibutuhkan motivasi berasal dari luar diri seseorang seperti supervisi sehingga perawat dalam melakukan pengkajian resiko memiliki motivasi yang tinggi. Pengkajian resiko suatu proses yang membantu perawat melakukan penilaian mengenai besarnya resiko, kemampuan mengendalikan frekuensi dan dampak risikonya (Nursal, 2023). Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Swasta Surabaya masih ditemukan perawat dalam pelaksanaan pengisian pengkajian resiko jatuh yang tidak terisi lengkap baik pada lembar pengkajian resiko jatuh maupun digital dikarenakan kurangnya motivasi perawat.

Menurut hasil penelitian Santoso et al (2021) menunjukkan bahwa hampir seluruh responden mempunyai motivasi kerja kuat yaitu 52 orang (85,2%), motivasi kerja sedang sebanyak 9 orang (14,8 %) dan hampir seluruh responden patuh dalam pelaksanaan SOP pengkajian resiko jatuh yaitu 54 orang (88,5%) dan yang tidak patuh sebanyak 7 orang (11,5%) total responden sebanyak 61 perawat. Hasil survei

pendahuluan di Rumah Sakit Surabaya tgl 11 Desember 2023 dari hasil menyebarkan kuesioner ke 10 orang perawat dikategorikan motivasi sedang sedangkan dari hasil observasi peneliti pada 10 orang perawat ditemukan 8 perawat yang tidak patuh dalam melaksanakan pengkajian risiko jatuh dikarenakan kurangnya motivasi dalam diri perawat tersebut, sebanyak 2 perawat patuh dalam melaksanakan pengkajian risiko jatuh.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepatuhan menurut (Notoadmodjo, 2018) faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal salah satunya motivasi sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, karakteristik kelompok, beban kerja. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepatuhan adalah motivasi. Motivasi individu dalam bekerja dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang dan mengacu pada kebutuhan dasar manusia secara efisiensi dan mampu membawa hasil yang positif pada kinerja perawat. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang untuk meningkatkan motivasi yang baik bisa dilakukan dengan supervisi, remunerasi (Iranmanesh, Fuladvand, Ameri, & Bahrampoor, 2014; Hee Kamaludin & Ping, 2016). Motivasi sangat mempengaruhi kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat, karena motivasi merupakan salah satu penggerak (kepatuhan) yang dapat menimbulkan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi/organisasi. Jika motivasi rendah maka akan mengganggu kualitas pelayanan saat jam kerja seperti perawat kurang disiplin dalam melakukan pengkajian ulang pada pasien risiko jatuh tinggi. Perawat yang tidak patuh dalam melaksanakan pengkajian risiko jatuh menimbulkan kejadian yang tak diharapkan berakibat mengenai atau mencederai pasien yang menimbulkan

opini negatif terhadap pelayanan rumah sakit serta bisa menurunkan mutu dari rumah sakit (Pasinringi, 2022).

Menurut Mubarak, dkk (2015) menyatakan bahwa ada beberapa prinsip yang harus di lakukan dalam meningkatkan motivasi kerja diantaranya perawat ditingkatkan pengembangan karirnya, hal ini akan meningkatkan motivasi perawat agar berusaha terus untuk berprestasi, dan meningkatkan pelayanan rumah sakit. Motivasi yang baik bisa meningkat dengan adanya supervisi, remunerasi (Iranmanesh, Fuladvand, Ameri, & Bahrampoor, 2014; Hee Kamaludin & Ping, 2016). Supervisi sangat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi harus sesuai dengan standar dan dilakukan secara berkala untuk dapat mendukung peningkatan dalam pelayanan (Nursalam, 2022). Upaya peningkatan pelaksana supervisi dapat dilakukan dalam membuat keperawatan secara rutin dan berkala selama 1 Tahun, manajemen melakukan evaluasi secara teratur pada supervisor untuk mengkaji hasil supervise yang dilakukan setiap bulannya, serta memberikan reward bagi supervisor dan perawat dalam melakukan supervise secara terjadwal (Sari et al, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimanakah motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Swasta Surabaya?

1.2.2 Bagaimanakah kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Surabaya?

1.2.3 Adakah hubungan motivasi dengan kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan motivasi dengan kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Surabaya?

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Surabaya?

1.3.2.2 Mengidentifikasi kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Surabaya?

1.3.2.3 Menganalisis hubungan motivasi dengan kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Merekonfirmasi teori menurut Notoadmodjo (2018) bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam berperilaku, sehingga dapat mempengaruhi kepatuhan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan hubungan motivasi dengan kepatuhan pengkajian risiko jatuh pada perawat di Rumah Sakit Swasta Surabaya untuk meningkatkan motivasi diperlukan adanya supervisi sehingga dapat digunakan sebagai masukan bagi Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit Swasta Surabaya dalam merencanakan program - program seperti audit internal untuk mengetahui kepatuhan perawat dalam pelaksanaan pengkajian risiko jatuh, pengembangan karir untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat

meningkatkan kinerja serta mutu rumah sakit.