**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaanya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, keahlian dan keterampilan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, seperti sumber daya manusia di rumah sakit. (Ambar Teguh Sulistiyani, 2009).

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan organisasi. Robbins, (dalam Emron Edison dll, 2016). Pengorganisasian adalah hubungan-hubungan yang efektif antara orang-orang hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Terry, (dalam Emron Edison dll, 2016).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dari organisasi yang sangat komplek. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan masing-masing berinteraksi satu sama lain, salah satunya adalah tenaga keperawatan. (UU, No 44,Tahun 2009).

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Sedangkan perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seseorang karyawan yang berprestasi rata-rata, dan bekerja pada kecepatan atau kondisi normal dan kinerja karyawan juga merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan yang dihasilkan sejalan dengan tujuan organisasi. (Triwibowo, 2013).

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016), yaitu faktor kepuasan kerja, motivasi dalam bekerja dan beban kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual tehadap pekerjaannya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau pendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan,didalam pekerjaan seperti kenaikan jabatan. Tingkah laku yang termotivasi dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Beban kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan untuk memenuhi sarana pelayanan yang berkualitas. Beban kerja juga merupakan fungsi dan waktu yang mempengaruhi volume dari intervensi yang harus dilakukan dalam suatu periode tertentu.

Rumah Sakit Umum Daerah Alimudin Umar terletak di kabupaten Lampung Barat yang merupakan Rumah sakit tipe C yang didanai dari APBD dan dana bantuan ADB III departemen kesehatan rumah sakit. RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat, mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 28 November 1998 oleh Bapak Mentri Kesehatan RI yang pada masa itu dijabat oleh prof Dr. dr. H. Faried Anfasa Moeloek, SP,OG.

Berdasarkan hasil penjajakan yang penulis lakukan pada tanggal 24 juni 2019 penulis mendapatkan data profil RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat seperti data pasien rawat inap dan rawat jalan tahun 2016-2018, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan**

**RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Tahun | Rawat Inap | Rawat Jalan | Rata-Rata | |
| Rawat inap | Rawat Jalan |
| 1 | 2016 | 5,507 | 13,673 | 458 | 1,139 |
| 2 | 2017 | 5,466 | 13,991 | 455 | 1,165 |
| 3 | 2018 | 2,959 | 18,468 | 246 | 1,539 |

Sumber : RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat 2019

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan dalam tiga tahun terakhir yaitu 2016-2018. Pada tahun 2016 jumlah pasien rawat inap sebanyak 5,507 pasien rawat jalan sebanyak 13,673 pasien dan rata-rata perbulan pasien rawat inap sebanyak 456, pasien rawat jalan sebanyak 1,139 pasien, pada tahun 2017 pasien rawat inap sebanyak 5,466 pasien dan untuk pasien rawat jalan sebanyak 13,991 pasien, rata-rata perbulan pasien rawat inap sebanyak 456 pasien, rawat jalan 1,292 pasien, dan pada tahun 2018 pasien rawat inap sebanyak 2,959, pasien rawat jalan sebanyak 18,468, rata-rata perbulan pasien rawat inap sebanyak 246, pasien rawat jalan sebanyak 1,539. pada Data tersebut menunjukan bahwa RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat dapat dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakat, dalam pelayanan kesehatan.

Berdasarkan pra survey mengenai kinerja perawat terhadap 20 orang responden di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survey Kinerja Perawat**

**di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | | Frekuensi  Kineja perawat | | | | | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | | (3) | | (4) | | (5) | |
| Kualitas Kerja | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit selama ini dapat saya capai dengan baik | | 3 | 4 | | 6 | | 4 | | 3 | | 60 | 3,00 |
| 2 | Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja | | 3 | 3 | | 7 | | 4 | | 3 | | 61 | 3,05 |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | | 3,02 |
| Pengetahuan | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Saya mampu mengoperasikan semua peralatan medis yang ada dalam mendukung pelaksanaan tugas | | 3 | 3 | | 7 | | 3 | | 4 | | 62 | 3,01 |
| 4 | Saya mempunyai kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang timbul dalam melaksanakan asuhan keperawatan. | | 3 | 5 | | 7 | | 3 | | 2 | | 56 | 2,8 |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | | 2,94 |
| Keterampilan | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu mengerjakan tugas yang di berikan dengan tepat waktu | | 3 | 4 | | 6 | | 4 | | 3 | | 60 | 3,00 |
| 6 | Sebagai perawat saya mempunyai keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tindakan keperawatan sesuai SOP yang ada. | | 2 | 6 | | 6 | | 3 | | 3 | | 59 | 2,95 |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | | 2,97 |
| No | | Pertanyaan | Frekuensi  Kineja perawat | | | | | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | | (2) | | (3) | | (4) | | (5) |
| Sikap | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | Dalam memberikan pelayanan, kebersihan dan kerapian penampilan sangat saya utamakan. | 4 | | 2 | | 5 | | 3 | | 6 | 65 | 3,25 |
| 8 | | Saya selalu bersikap ramah setiap melakukan tindakan asuhan keperawatan | 2 | | 3 | | 8 | | 4 | | 3 | 63 | 3,15 |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | | | 3,20 |
| Keselamatan Pasien | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | Perawat selalu mencuci tangan 6 langkah proses *hand higyne* sebelum dan sesudah menyentuh pasien | 2 | | 3 | | 6 | | 7 | | 2 | 64 | 3,02 |
| 10 | | Perawat selalu melakukan pengkajian pasien resiko jatuh setiap pasien yang baru masuk. | 2 | | 3 | | 5 | | 6 | | 4 | 67 | 3,35 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | | | | | | **3,18** |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | | | | | | **61** | **3,06** |
| **Kriteria** | | | | | | | | | | | | **Cukup Baik** | |

Sumber : Olah data pra survey 2019

Berdasarkan hasil pra survey menggambarkan bahwa kinerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat belum sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari perawat kurang mampu mengatasi permasalahan yang timbul pada saat melakukan asuhan keperawatan dan kurang meguasai prosedur (SOP) dalam Melaksanaan pekerjaan. Simamora (2013:207) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan, selanjutnya Tika (2011:103) menyatakan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda,2004:104). Blum (As’ad,2008:136) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Methis dan Jackson (2005:205), mengemukakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Dilakukan pra survey terhadap variabel kepuasan kerja secara umum terhadap 20 oraang perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat. Survey dilakukan dengan menanyakan sikap perawat terkait lima (5) dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2009:184) yaitu pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja dimana masing-masing dimensi diwakili oleh dua (2) pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja**

**di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Frekuensi  Kepuasan Kerja | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Pekerjaan | | | | | | | | |
| 1 | Lingkungan sekitar tempat kerja membuat saya tenang dan produktif dalam bekerja | 3 | 4 | 6 | 4 | 3 | 60 | 3,00 |
| 2 | Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki | 2 | 5 | 7 | 3 | 3 | 60 | 3,00 |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,00 |
| Gaji | | | | | | | | |
| 3 | Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari | 3 | 4 | 6 | 4 | 3 | 59 | 2,95 |
| 4 | Saya merasa puas dengan bonus dan intensif yang diberikan rumah sakit | 3 | 5 | 6 | 4 | 2 | 57 | 2,85 |
| Rata-rata | | | | | | | | 2,09 |
| Promosi | | | | | | | | |
| 5 | Proses promosi jabatan di rumah sakit terbuka untuk semua | 3 | 4 | 8 | 2 | 3 | 58 | 2,90 |
| 6 | Adanya kesempatan yang sama bagi semua perawat dalam mengembangkan karir | 3 | 5 | 6 | 3 | 3 | 58 | 2,90 |
| Rata-rata | | | | | | | | 2,90 |
| Supervisi | | | | | | | |  |
| 7 | Atasan saya selalu mengawasi di setiap saya bekerja | 3 | 2 | 7 | 6 | 2 | 61 | 3,05 |
| 8 | Saya merasa senang dengan cara atasan memberikan perintah | 2 | 4 | 7 | 4 | 3 | 62 | 3,10 |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,07 |
| No | Pertanyaan | Frekuensi  Kepuasan Kerja | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Rekan kerja | | | | | | | | |
| 9 | Saya merasa adanya kerja sama dan komunikasi baik dengan rekan kerja. | 3 | 3 | 7 | 4 | 3 | 61 | 3,05 |
| 10 | Saling mengingatkan rekan kerja untuk melaksanakan asuhan keperawatan | 2 | 4 | 7 | 5 | 2 | 61 | 3,05 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3.05** |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | **59** | **2,95** |
| **Kriteria** | | | | | | | **Cukup Baik** | |

Sumber : Olah data pra survey 2019

Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa sebagian perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat menilai kurang puas terhadap gaji dan intensif yang diberikan rumah sakit dan kurang puas terhadap promosi jabatan yang disediakan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat. Apabila hal tersebut tidak dilakukan perbaikan dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja perawat RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Wibowo (2011:205) kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Di samping kepuasan kerja yang masih kurang salah satu yang juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perawat ialah motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluhkan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta tersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah pegawai yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ektra untuk melakukan pekerjaannya.

Berikut adalah hasil pra survey mengenai motivasi kerja terhadap 20 orang responden dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Variabel Motivasi**

**di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Frekuensi Motivasi (X1) | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| *Need for achievement* | | | | | | | | |
| 1 | Rumah sakit selalu rutin mengadakan Pelatihan-pelatihan baik di rumah sakit maupun di luar. | 3 | 5 | 6 | 4 | 2 | 57 | 2,85 |
| 2 | Atasan selalu memberikan penghargaan bagi tenaga keperawatan secara objektif berdasarkan prestasi kerja | 3 | 4 | 6 | 3 | 3 | 58 | 2,90 |
| Rata-rata | | | | | | | | 2,87 |
| *Need for affiliation* | | | | | | | | |
| 3 | Sebagai perawat saya selalu bekerja sama dengan teman seprofesi untuk melakukan asuhan keperawatan | 4 | 5 | 0 | 7 | 4 | 62 | 3,10 |
| No | Pertanyaan | Frekuensi  Beban Kerja | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 4 | Saya merasakan kehadiran saya dalam melaksanakan asuhan keperawatan dapat diterima dengan baik | 2 | 4 | 4 | 8 | 2 | 64 | 3,20 |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,15 |
| *Need for power* | | | | | | | | |
| 5 | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan rumah sakit untuk mendapatkan promosi jabatan tertentu | 2 | 4 | 3 | 8 | 3 | 66 | 3,3 |
| 6 | Saya siap bersaing dengan perawat lain dalam melayani pasien | 4 | 4 | 3 | 7 | 2 | 59 | 2,95 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **3,12** |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | **61** | **3,05** |
| **Kriteria** | | | | | | | **Cukup baik** | |

Sumber : Olah data pra survey 2019

Berdasarkan hasil pra survey dapat diketahui motivasi perawat RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat belum sepenuhnya baik, hal ini dapat dilihat dari rumah sakit jarang sekali mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar-seminar kesehatan khususnya bidang keperawatan dan atasan jarang memberikan penghargaan, penghargaan yang dimaksut adalah berupa pujian atau pengakuan untuk tenaga keperawatan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga secara langsung hal ini akan membawa dampak terhadap kinerja para perawat yang akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah, dan mutu pelayanan pada masyarakat sangat ditentukan oleh kinerja para perawat.

Disamping kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja perawat adalah beban kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan dengan demikian beban kerja yang harus di tanggung oleh perawat tergantung pada tugas perawat dalam suatu unit pelayanan keperawatan, (Retnaningsih & Fatmawati, 2016).

Berikut adalah hasil pra survey mengenai beban kerja terhadap 20 orang responden dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

**Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja**

**di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Frekuensi  Beban Kerja | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Aspek Fisik | | | | | | | | |
| 1 | Saya sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas teman lainnya | 2 | 8 | 2 | 5 | 3 | 59 | 2,95 |
| 2 | Saya sering kelabakan dalam bekerja karena volume pekerjan yang banyak | 3 | 7 | 4 | 4 | 2 | 55 | 2,75 |
| Rata-rata | | | | | | | | 2,85 |
| Aspek Mental (Psikologis) | | | | | | | | |
| 3 | Atasan saya selalu memberikan arahan terkait pelaksanaan tugas sehingga membuat saya nyaman saat melakukan asuhan keperawatan | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 60 | 3,00 |
| 4 | Saya sering mengalami konflik dengan teman kerja | 3 | 7 | 3 | 4 | 3 | 57 | 3,85 |
| Rata-rata | | | | | | | | 2,92 |
| No | Pertanyaan | Frekuensi  Beban Kerja | | | | | Skor | Rata-rata |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Aspek Pemanfaatan Waktu | | | | | | | | |
| 5 | Setiap kali pergantian shift mundur sehingga saya pulang terlambat | 2 | 7 | 5 | 3 | 3 | 58 | 2,90 |
| 6 | Saya sering membutuhkan waktu lebih di ruangan untuk menyelesaikan tugas keperawatan | 4 | 5 | 6 | 3 | 2 | 54 | 2,70 |
| **Rata-rata** | | | | | | | | **2,8** |
| **Rata-rata Keseluruhan** | | | | | | | **57** | **2,85** |
| **Criteria** | | | | | | | **Cukup baik** | |

Sumber : Olah data pra survey 2019

Berdasarkan hasil pra survey dapat diketahui beban kerja perawat RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat belum sepenuhnya baik, hal ini dapat dilihat dari sebagian perawat mengatakan setiap kali bergantian shift mundur dikarnakan perawat shift berikutnya datang terlambat sehingga menyebabkan terlambatnya pulang dan sebagaian perawat juga mengatakan mereka membutuhkan waktu lebih di ruangan untuk menyelesaikan dokumentasi keperawatan (Askep).

Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia yang belum efektif. Berdasarkan permasalhan tersebut, jelaslah bahwa faktor manusia menjadi titik tolaknya, faktor manusia yang dimaksud penelitian adalah pelatihan dan motivasi pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab, berdayaguna dan berhasil guna sesuai dengan rencana, karena itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja perawat sebagai bahan menyusun tesis dengan judul:

“Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Perawat” (Studi pada Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat).

* 1. **Identifikasi Masalah**

1. Rumah sakit jarang sekali mengadakan pelatihan-pelatihan, khususnya untuk tenaga keperawatan baik di rumah sakit maupun di luar rumah sakit
2. Atasan jarang sekali memberikan penghargaan pada tenaga keperawatan saat mendapatkan prestasi kerja yang baik
3. Setiap pergantian shift mundur sehingga waktu jam pulang telat yang di akibatkan karena perawat shift selanjutnya yang datang terlambat
4. Sebagaian perawat mengatakan, membutuhkan waktu lebih di ruangan untuk menyelesaikan tugas keperawatan
5. Sebagian perawat mengatakan kurang puas dengan bonus dan intensif yang diberikan rumah sakit
6. Sebagian perawat mengatakan kurang puas dengan promosi jabatan yang ada di rumah sakit
7. Sebagian perawat mengatakan ragu-ragu saat mengatasi permasalahan yang timbul dalam melaksanakan asuhan keperawatan
   1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
2. Bagaimana beban kerja di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
4. Bagaimana kinerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
7. Seberapa besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat secara simultan
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
   1. **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
2. Beban kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
4. Kinerja Perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
5. Besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
6. Besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
7. Besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat secara simultan
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat
   1. **Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

* + 1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian akan berguna bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat, untuk menghasilkan teori baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja perawat di Rumah Sakit.

* + 1. **Manfaat Praktis**

Bagi manajemen RSUD Alimudin Umar Kabupaten Lampung Barat melalui penelitian ini dapat menemukan faktor-faktor dari motivasi dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja perawat. Sehingga mampu mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap, dan lebih memotivasi perawat dalam meningkatkan kinerja dapat tercapai.