

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Penelitian Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2014) melaporkan motivasi kerja perawat di RS Tingkat III Ambon yang berkategori rendah sebesar 64,29%. Penelitian yang sama dilakukan Budiawan (2015) juga memperlihatkan motivasi kerja perawat rendah sebesar 60,1% di Rumah Sakit Jiwa Bali. Hasil penelitian yang berbeda dilaporkan Putri dan Rosa (2015) ruang rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II dimana motivasi kerja perawat yang rendah proporsinya lebih sedikit yaitu hanya 13,80%. Penelitian diatas memberikan arti bahwa motivasi kerja perawat di setiap rumah sakit berbeda-beda, hal ini tergantung faktor yang mempengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada dasarnya berbeda-beda menurut pandangan teori motivasi. Menurut teori Maslow (1943) motivasi di pengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori Mc Gregor (1960) melihat motivasi kerja berdasarkan tipe karyawan yaitu tipe karyawan X yang tinggi motivasi kerjanya sebaliknya karyawan tipe Y adalah karyawan yang bermotivasi rendah. Sedangkan teori Mc Clelland (1961) memfokuskan motivasi kerja itu bersumber kepada keinginan karyawan meliputi berkuasa, berprestasi dan berafiliasi. Menurut teori Herzberg (1950) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu faktor higiene dan faktor motivasi.

Keunggulan teori Herzberg ini dapat mengidentifikasi apakah faktor motivasi kerja eksternal dan internal yang paling mempengaruhi kinerja perawat. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dua faktor.

Pendekatan teori Herzberg banyak digunakan dalam dunia keperawatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja internal seperti keinginan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, pengembangan potensi individu, pekerjaan dan tanggung jawab. Sedangkan motivasi kerja eksternal berupa : peraturan dan administrasi rumah sakit, supervisi perawat manager, keamanan dan keselamatan kerja serta kondisi kerja. Beberapa rumah sakit di Indonesia sudah mengkaitkan kinerja perawat dengan teori Herzberg ini.

Kinerja perawat di rumah sakit masih banyak dianggap pasien tidak baik. Menurut penelitian Barus, Andayani dan Syahril (2015) persepsi pasien terhadap kinerja perawat di rumah sakit Imelda Medan kurang baik pada komponen bukti langsung (16,9%), kehandalan perawat (61,5%), cepat tanggap perawat (56,9%), empati perawat (70,8%) dan kepastian layanan perawat (61,5%). Selain dalam aspek layanan keperawatan kinerja perawat juga dinilai buruk dalam hal perilaku *caring*. Penelitian Agusriansa Erwin dan Huda (2015) memperlihatkan persepsi pasien preoperatif di RSUD Arifin Achmad rendah dalam perilaku *caring* sebesar (54,90%). Menurut penelitian Sitinjak dan Wardhana (2016) motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan sangat baik. Artinya kinerja yang dipersepsikan kurang oleh pasien menandakan motivasi perawatnya rendah.

Rendahnya motivasi perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Menurut penelitian Onyango (2016) menurunnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, ketidakdisiplinan terhadap tanggung jawab dalam

menjalankan tugas. Menurut penelitian Toode (2015) motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi penurunan prestasi perawat. Menurut penelitian Gomes dan Proenca (2015) motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas pekerjaannya. Menurut penelitian Adjei, Emmanuel dan Forster (2016) rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja kerja perawat sehingga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI merupakan salah satu pelayanan rumah sakit pemerintah di kota Palembang yang awalnya masih berupa poliklinik atau puskesmas Panca Usaha. Berdasarkan data sekunder berupa laporan tahunan Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI pada tahun 2014 - 2016 angka BOR adalah 85%, 84% dan 85%. Angka LOS adalah 5, 4, 4 (hari). Angka TOI adalah 1, 1, 1 (hari). Dan angka BTO adalah 45, 53 dan 53 (kali). Nilai standar ideal menurut Barry Barber dan David Johnson untuk BOR adalah 70-85%, LOS adalah 3-12 hari, TOI adalah 1-3 hari dan BTO minimal 30 kali. Dari data tersebut dapat disimpulkan indikator mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI berkategori baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 September 2017 dengan 16 perawat ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI. Dua perawat (12,5%) mengatakan motivasi kerja sudah berkategori cukup baik, seperti adanya pemilihan perawat terbaik yang diadakan setiap tahunnya. Akan tetapi empat perawat (25%) mengatakan motivasi perawat dapat mempengaruhi penurunan kinerja, seperti masih terdapatnya perawat yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurangnya kerja

sama dengan teman sejawat. Adapun 10 perawat (62,5%) menyatakan masih rendahnya motivasi kerja perawat disebabkan karena masih rendahnya penghargaan dalam kelebihan jam kerja dan rendahnya dukungan dalam pengembangan karir perawat. Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (>50%) motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI masih berkategori rendah.

Data di atas didukung dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 23 September 2017 dengan 16 perawat ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI. Peneliti menemukan fenomena bahwa masih terdapatnya empat perawat (25%) yang tidak tepat waktu dalam bekerja, tiga perawat (18,75%) masih kurangnya perawat terhadap sikap dan empatinya dalam memberikan pelayanan keperawatan dan sembilan perawat (56,25%) masih belum lengkap dalam pengisian asuhan keperawatan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI belum tinggi. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk meneliti analisis determinan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah analisis determinan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah diketahuinya faktor-faktor motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

1. Tujuan Khusus

Diketahuinya distribusi frekuensi karakteristik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian.

Diketahuinya distribusi frekuensi faktor-faktor motivasi kerja perawat meliputi prestasi, penghargaan, pengembangan potensi individu, pekerjaan dan tanggung jawab perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

Diketahuinya distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

Diketahuinya hubungan prestasi dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

Diketahuinya hubungan penghargaan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

Diketahuinya hubungan pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

Diketahuinya hubungan pekerjaan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

6. Diketuainya hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.
7. Diketuainya faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI tahun 2018.

D. Manfaat Penelitian

2. Manfaat Akademik dan Keilmuan

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan kepemimpinan dan manajemen keperawatan khususnya yang berhubungan dengan SDM dalam hal memotivasi kerja perawat.

Memberikan informasi ilmiah bagi kalangan akademisi untuk memotivasi kerja perawat.

Mengembangkan pengelolaan SDM keperawatan dan menjadi rujukan peneliti lain untuk mengembangkan penelitian penerapan motivasi kerja perawat.

3. Manfaat Aplikatif

Bagi perawat, penelitian ini berkontribusi dalam peningkatan pengetahuan perawat tentang motivasi kerja perawat.

Bagi rumah sakit, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan rumah sakit dalam memotivasi kerja perawat.

Bagi peneliti, sebagai pengalaman mengidentifikasi faktor yang paling berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Palembang BARI.

5. Manfaat Metodologi

Sebagai tambahan referensi tentang metode penelitian yang menguraikan kaitan faktor-faktor motivasi kerja perawat. Metode tersebut dapat digunakan oleh peneliti yang mempunyai peminatan dibidang manajemen SDM.

