

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat dan kualitas yang diberikan kepada pasien dan keluarga. Kepuasan kerja merupakan sikap dan respon emosional individu terhadap kondisi kerjanya (Mulyaningtyas et al., 2021). Kepuasan kerja juga merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada dalam lingkungan kerjanya sehingga tercipta perasaan bahagia terhadap situasi kerja di lingkungannya (B. Isyandi et al., 2022). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan bukti bahwa perusahaan telah memberikan manajemen perilaku yang efektif bagi pegawainya (Lilik et al., 2017).

Kepuasan kerja perawat sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi guna mencapai tujuan di rumah sakit tersebut. Namun, jika ketidakpuasan terjadi terus-menerus maka yang akan terjadi adalah menurunnya tingkat produktivitas dalam pekerjaan perawat (Afandi et al., 2021). Jika keadaan tersebut tidak segera diatasi oleh instansi terkait, maka kepuasan kerja akan menjadi permasalahan besar bagi instansi tersebut karena kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja perawat dan juga akan berpengaruh pada hal lain, khususnya pada pasien yang dirawat (Afandi et al., 2021). Perawat yang tidak puas pada pekerjaannya akan merasa terbebani, sering melamun, semangat kerja menurun, mudah bosan dan lesu, tidak dapat

berkonsentrasi, emosi tidak stabil, sering tidak masuk bekerja, dan mengerjakan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Fikri et al., 2022). Menurut Robbins dalam Syaifuddin dkk (2023), indikator dari kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rika Heriani dkk (2021), didapatkan hasil penelitian 69,8% responden menyatakan puas dan 30,2% menyatakan tidak puas. Pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri didapatkan 79,3% responden puas dan 20,7% responden tidak puas. Indikator kepuasan terhadap gaji didapatkan 58,6% responden puas dan 41,4% responden tidak puas. Indikator kepuasan terhadap promosi didapatkan 65,5% responden puas dan 34,5% responden tidak puas. Indikator kepuasan terhadap supervisor didapatkan 82,8% responden puas dan 17,2% responden tidak puas. Indikator kepuasan terhadap rekan kerja didapatkan 65,5% responden puas dan 34,5% responden tidak puas (Tarigan et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Rika Syafitri dkk (2020), didapatkan hasil penelitian 61% responden menyatakan puas dan 39% responden menyatakan tidak puas. Pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri didapatkan 67,5% responden menyatakan puas dan 32,5% responden menyatakan tidak puas. Pada indikator kepuasan terhadap gaji didapatkan 70,1% responden menyatakan puas dan 29,9% responden menyatakan tidak

puas. Pada indikator kepuasan terhadap promosi didapatkan 71% responden menyatakan puas dan 29% responden menyatakan tidak puas. Pada indikator kepuasan terhadap supervisor didapatkan 71,6% responden menyatakan puas dan 28,4% responden menyatakan tidak puas. Pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja didapatkan 69,6% responden menyatakan puas dan 30,4% responden menyatakan tidak puas (Syafitri et al., 2020). Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah motivasi (Afandi et al., 2021).

Motivasi adalah proses menstimulasi orang dengan membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja untuk mencapai tugas yang diinginkan (Huber & Diane, 2017). Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati agar dapat membuahkan hasil yang berkualitas. Seseorang akan termotivasi jika diberi kesempatan untuk mencoba dan menerima umpan balik positif atas usahanya. Motivasi penting karena dapat menyebabkan, mendorong, dan mendukung perilaku manusia agar manusia tersebut dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal (Fentina & Ginting, 2023). Motivasi kerja akan berdampak pada semangat kerja dan meningkatkan tingkat produktivitas perawat (Putri & Rosa, 2016). Setiap orang memiliki kapasitas untuk mengembangkan motivasi yang mendalam di dalam diri mereka (Hasibuan, 2021).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja ada dua yaitu: faktor intrinsik adalah daya dorong yang muncul dari dalam diri setiap orang,

meliputi pengakuan, pencapaian prestasi, pengembangan diri dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat bekerja, meliputi gaji/upah, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan kebijakan perusahaan (Alshmemri; et al., 2017).

Pegawai yang terdorong faktor intrinsik akan lebih menyenangi pekerjaannya dengan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong faktor ekstrinsik cenderung memperhatikan apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan berdasarkan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Mantiti, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Khaerisman dkk (2021), didapatkan hasil penelitian bahwa faktor intrinsik pada prestasi 87,8% responden berpersepsi baik dan 12,2% responden berpersepsi kurang baik, pada pengakuan 51,2% responden berpersepsi baik dan 48,8% responden berpersepsi kurang baik. Faktor ekstrinsik pada gaji 85,4% responden berpersepsi baik dan 14,6% responden berpersepsi kurang baik, pada kondisi kerja 56,1% responden berpersepsi baik dan 43,9% responden berpersepsi kurang baik, pada rekan kerja 90,2% responden berpersepsi baik dan 9,8% responden berpersepsi kurang baik (Khaerisman et al., 2021).

Menurut penelitian Blegur & Amalia (2019), jika karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik maka mereka akan

puas dengan apa yang telah dilakukannya. Dukungan dari atasan dan komunikasi yang baik antar perawat akan menumbuhkan semangat yang berdampak positif bagi perawat. Penelitian ini sejalan dengan (Okab, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi akan meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan (Thalib et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Vina, dkk (2022), didapatkan bahwa dari 30 responden motivasi kerja rendah ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 21 responden (36,8%), perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 9 responden (15,8%), sedangkan dari 27 responden motivasi kerja tinggi ditemukan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 11 responden (19,3%), perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 16 responden (28,1%) (Sigalingging et al., 2022).

Rumah Sakit Islam Siti Rahmah merupakan rumah sakit Swasta tipe C yang telah beroperasi sejak tahun 2004. Rumah sakit Islam Siti Rahmah mempunyai beberapa fasilitas, seperti rawat inap, rawat jalan, radiologi, fisioterapi, hemodialisa. Jumlah tenaga keperawatan yang melayani pasien di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah saat ini berjumlah 147 orang.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah pada bulan Maret 2024 menggunakan *google form* kepada 5 orang responden, didapatkan hasil pada kepuasan kerja perawat terdapat 4 dari 5 orang perawat menyatakan puas terhadap pekerjaannya dan 1 dari 5 orang

perawat menyatakan tidak puas. Dilihat dari segi motivasi kerja didapatkan 3 dari 5 orang perawat menyatakan memiliki motivasi yang tinggi dan 2 dari 5 orang perawat menyatakan memiliki motivasi yang rendah. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan penelitian adalah "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah".

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperhatikan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.

2. Tujuan Khusus

- 1) Diketuainya distribusi frekuensi motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.
- 2) Diketuainya distribusi frekuensi kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah.
- 3) Diketuainya hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan sebagai informasi di bidang keperawatan terkait dengan bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan setelah dilakukannya penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan serta pemikiran untuk membantu Rumah Sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperhatikan bagaimana motivasi kerja perawat tersebut.

3. Bagi Bidang Keperawatan

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini perawat dapat lebih memperhatikan lagi bagaimana motivasi dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya terkait hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.