

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua Negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan disini mencakup setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat (Nursalam, 2015).

Motivasi Mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pemimpin sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahannya. Motivasi suatu proses psikologis yang mencerminkan sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi kerja adalah tingkat kerelaan anggota tim organisasi untuk bekerja.

Motivasi salah satu topik paling sering diteliti, meskipun fakta menunjukkan bahwa para manager terus mencari inovatif untuk memotivasi karyawan mereka dan bahwa jumlah pekerjaan yang tampaknya tidak termotivasi cukup signifikan. (Sitorus & Rumondang, 2011)

Motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi atau perusahaan dalam proses pembinaan, mengembangkan dan mengarahkan tenaga kerja manusia (Pohan, 2013), hal ini didukung oleh penelitian (Makta, 2013) bahwa ada pengaruh Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Gaji, Kondisikerja, Hubungan antar pribadi, motivasi

dengan Kinerja Perawat, dari sepuluh variable motivasi yang paling besar memberikan pengaruhnya dengan kinerja perawat yaitu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disarankan agar sebaiknya perlu memperhatikan beberapa aspek dalam kinerja perawat perlu ditingkatkan lagi agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar.

(Pohan, 2013) Motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi atau perusahaan dari dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia. Perawat akan bekerja dengan lebih baik dalam lingkungan dimana mereka merasa dihargai dan program pemberian insentif dapat membantu karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dan mengakui prestasi yang telah dicapai hal ini didukung oleh penelitian (Suryaandika, 2016) mengungkapkan jika motivasi kerja perawat tinggi maka kinerja perawat juga akan tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja perawat rendah maka kinerja perawat juga akan rendah.

Motivasi adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti, meskipun kita tau fakta menunjukkan bahwa para manager terus mencari cara inovatif untuk memotivasi para kariawan (Robbins, 2003) hal ini didukung oleh penelitian (Fitri, 2007) menyimpulkan bahwa pemimpin hendaknya dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif atau bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau perawat yang bekerja bagus. Dan penelitian yang mengatakan (Berthiana, 2012) hubungan motivasi bermakna secara statistik sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi seorang perawat maka akan mempengaruhi kinerja serta kelengkapan pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

Kepuasan dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi. Motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Perawat bertanggung jawab atas penggunaan waktu mereka dalam bertugas, dan untuk memenuhi semua itu diperlukan perilaku disiplin dari masing-masing perawat. Dengan adanya motivasi maka akan terlaksana keperawatan yang komprehensif sehingga mutu pelayanan yang diberikan akan semakin baik pula. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja perawat sehingga dapat mencapai hasil dan kerja yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, semangat kerja mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka kepuasan kerja akan meningkat dan hasil kerja optimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan (Nursalam, Manajemen Keperawatan, 2015).

(Makta, 2013) terungkap bahwa motivasi berpengaruh dalam prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi supervise dan kinerja perawat. Motivasi kerja dan kepuasan perawat yang berstatus PNS maupun perawat yang berstatus magang berbeda-beda tergantung dari individu itu sendiri.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan daya tahan dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkan dalam bentuk disiplin, baik disiplin waktu dan disiplin kerja (Supranoto, 2010).

(Woodruff, 2000), menjelaskan bahwa seseorang karyawan dengan kepuasan tinggi maka ia memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya maka ia memiliki sifat negatif, kepuasan adalah model kesenjangan antara harapan (standar kinerja yang seharusnya) dengan kinerja yang aktual yang diterima oleh pelanggan.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik (Nursalam, Manajemen Keperawatan, 2015).

(Kreitner, 2001) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Hasibuan, 2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan kedua pengertian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang disebut kepuasan kerja adalah suatu respon emosional seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Secara alamiah, tampaknya bahwa menjumlahkan tanggapan-tanggapan terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan menghasilkan evaluasi lebih akurat tentang kepuasan kerja.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada tanggal 23 Agustus 2017 di Rumah Sakit Islam Banjarmasin di ruangan ICU melakukan wawancara kepada 5 perawat. Perawat 1 mengatakan puas dan termotivasi dalam bekerja adalah Gaji dan Insentif, perawat 2 mengatakan tidak ada hal yang membuat ia termotivasi dalam bekerja karena, sekedar melakukan rutinitas dalam bekerja, perawat 3 mengatakan bahwa ia termotivasi karna Gaji tapi

tidak puas dengan Insentif serta tidak termotivasi bekerja karena tidak pernah di puji atasan saat bekerja, perawat 4 mengatakan merasa cukup termotivasi untuk datang lebih awal serta tepat waktu karena mengingat kewajiban sebagai perawat. Perawat 5 mengatakan tidak termotivasi, baik karena Gaji, insentif, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan pengakuan penghargaan.

Berdasarkan data yang didapat pada studi pendahuluan maka peneliti memperoleh hasil-hasil orang perawat mengatakan puas dan termotivasi, 2 orang mengatakan tidak puas dan tidak termotivasi, 1 orang perawat mengatakan cukup puas dan termotivasi. Data yang di dapat pada studi pendahuluan berbanding terbalik dengan (Makta, 2013) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi supervise dan kinerja perawat. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian tentang Hubungan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin tahun 2017.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Data yang didapat pada studi pendahuluan maka peneliti memperoleh hasil 2 orang perawat mengatakan puas dan termotivasi, 2 orang mengatakan tidak puas dan tidak termotivasi, 1 orang perawat mengatakan cukup puas dan termotivasi. Data yang di dapat pada studi pendahuluan berbanding terbalik dengan penelitian (Makta, 2013) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi supervise dan kinerja perawat. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah hubungan antara Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin tahun 2017.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi Motivasi Kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

1.3.2.2 Mengidentifikasi tingkat Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

1.3.2.3 Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1 Manfaat teoritis

Sebagai dasar acuan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian di bidang manajemen rumah sakit terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

#### 1.4.2 Manfaat praktis

##### 1.4.2.1 Bagi tempat penelitian

Dapat menambah informasi mengenai hubungan antara kepuasandengan motivasi kerja perawat.

##### 1.4.2.2 Bagi responden

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran untuk membuat kebijakan yang dibuat manajemen rumah sakit guna meningkatkan angka kinerja perawat.

##### 1.4.2.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitan dapat digunakan sebagai dasar kebijakan manajemen untuk meningkatkan mutu layanan di rumah sakit.Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja

dengan motivasi kerja perawat, sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tentunya akan berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan.