

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Di Indonesia, definisi keperawatan telah jelas dijabarkan dalam Undang-Undang Keperawatan No 38 Tahun 2014 yang berbunyi keperawatan adalah suatu kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit. Keperawatan dapat diwujudkan dengan adanya pelayanan keperawatan profesional yang merupakan bagian terintegrasi yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Lestari, 2018)

Rumah sakit saat ini justru sedang mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan, kekurangan perawat dan rendahnya kepuasan kerja perawat (Harmawati *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang membuat seseorang menyukai dan menghargai pekerjaannya. Kepuasan seseorang mengenai pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka (Meylin, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi akan terlihat dari sikap positif karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di sekitar lingkungan kerjanya (Mulia & Saputra 2020). Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015), menyebutkan lima indikator meliputi: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2) Kepuasan terhadap pembayaran/gaji, 3) Kepuasan terhadap promosi, 4) Kepuasan terhadap supervise/pimpinan, dan 5) Kepuasan terhadap teman kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, et al, didapatkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) pada tingkat rendah (Yolanda, 2022). Berdasarkan hasil Risnakes 2017 didapatkan bahwa tingkat kepuasan kerja staf rumah sakit di Indonesia pada kategori rendah (23,9%), kategori sedang (50,0%), kategori tinggi (26,1%). Provinsi Sulawesi Barat merupakan provinsi dengan tingkat persentase tertinggi kepuasan kerja staf rumah sakit pada kategori rendah yaitu sebesar 34,8%. Oleh karena itu, kepuasan kerja staf rumah sakit di Provinsi Sulawesi Barat bisa dikatakan terendah dibandingkan dengan provinsi lainnya dan melampaui tingkat persentase kepuasan kerja staf rumah sakit di Indonesia pada kategori rendah yang sebesar 23,9%. Selain itu juga, masa kerja lama pada staf rumah sakit di Provinsi Sulawesi Barat hanya sebesar 22,2% (Reski, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian Nadila & Fajar (2021) yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Retensi Staf Rumah Sakit Di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017, didapatkan hasil bahwa dalam kategori rendah sebesar 34,8% kepuasan kerja dan masa kerja lama staf rumah sakit di Provinsi Sulawesi Barat perlu menjadi perhatian demi perbaikan kinerja rumah sakit serta mencegah terjadinya dampak dari ketidakpuasan kerja itu sendiri. Dari hasil observasi di RSUD Mamuju Tengah terdapat beberapa perawat di dapatkan keluhan antara lain: perawat kurang dapat merasakan dampak umpan balik pekerjaannya, kesempatan mendapat pengembangan dan promosi sangat kecil, perawat kurang mendapatkan koordinasi kerja, faktor kejenuhan, sistem evaluasi kerja yang tidak memberikan kesempatan jenjang karier perawat, dan perawat kurang paham akan tugasnya.

Ketidakpuasan kerja akan berdampak pada turunnya motivasi kerja dan menyebabkan banyak orang menderita sendirian dalam pekerjaannya. Ketika seseorang perawat tidak senang dalam pekerjaannya, dia akan sering kehilangan pekerjaan. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan

pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien (Nopitawati, 2020).

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berpikir. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Perawat sebagai aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan akan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga kesehatan untuk merawat pasien. Oleh karena peran penting tersebut, pengembangan karir perawat harus ditingkatkan. Hal ini akan meningkatkan motivasi perawat agar berusaha untuk terus berprestasi, memperoleh kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit (Marquis & Houston, 2012 dalam Vanchapo, 2021).

Menurut *Herzberg Two Factor Theory* yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ada dua faktor dalam motivasi kerja yaitu: faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, meliputi tanggung jawab, pengakuan, prestasi. Faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja, meliputi imbalan/insentif, kondisi kerja, achievement theory (Jono Munanda, 2014).

Hasil survey awal yang dilakukan oleh Sigalingging (2022) tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menggunakan *google form* yang dibagikan kepada 10 orang responden yang bukan sampel penelitian nantinya, dan di dapatkan hasil untuk motivasi kerja perawat yang diberi semangat bekerja oleh kepala ruangan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang pujian kepala ruangan setiap kali menyelesaikan pekerjaan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang mendapatkan dukungan

dari antar teman sejawat dan atasan sebanyak 3 orang (30%), hasil perawat yang di dapatkan yang ditempatkan sesuai *skill* dan kemampuannya sebanyak 5 orang (50%), dan hasil perawat yang ditempatkan di ruangan lingkungan bersih dan nyaman sebanyak 6 orang (60%).

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Tober (2021) tentang Hubungan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wisata UIT Makassar didapatkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,032, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai p value = 0,000, serta variabel yang paling berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar adalah motivasi kerja dengan nilai p value = 0,000. Sehingga disarankan kepada perawat selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi serta dapat mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja. Ketika perawat yang ada di ruang rawat inap diberi kesempatan dan wewenang untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu tugas dengan didukung motivasi kerja yang tinggi, maka perawat akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta akan merasakan kepuasan kerja. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat (Pranata et al., 2017).

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti di RS Bhayangkara Tk I Puskokes Polri, ditemukan 88 perawat yang mengeluh tentang kinerja dalam pelaksanaan pelayanan diantaranya daftar absensi kerja perawat rendah karena sering terlambat pada saat pergantian jaga, kurangnya motivasi kerja dari kepala ruangan, setiap pelaksanaan tindakan asuhan keperawatan (askep) masih ditemukan perawat yang belum melaksanakan sesuai dengan standar operasional

prosedur (SOP), perawat kurang dapat merasakan dampak umpan balik pekerjaannya, kesempatan mendapatkan pengembangan dan promosi sangat kecil serta faktor kejenuhan.

Melalui hasil analisis sementara didapatkan bahwa penyebab utama produktifitas dan kinerja perawat rendah ternyata terletak pada sumber daya manusianya, bukan pada peralatan kerja yang kurang baik. Rendahnya kinerja perawat diduga terletak pada kepuasan kerja perawat dan motivasi kerja perawat tersebut. Setelah dilakukan observasi ke ruangan didapatkan hasil sementara bahwa sebenarnya kemampuan kerja perawat cukup tinggi, tetapi kepuasan kerja dan motivasi kerja perawatnya yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan rendahnya kepuasan kerja perawat disebabkan karena rendahnya faktor motivasi kerja perawat itu sendiri.

Berdasarkan uraian dan fakta-fakta diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri.

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Terutama perawat ruang rawat inap yang setiap harinya bertemu dan melakukan asuhan keperawatan kepada pasien. Oleh karena peran penting tersebut, pengembangan karir perawat harus ditingkatkan. Hal ini akan meningkatkan motivasi perawat agar berusaha untuk terus berprestasi, memperoleh kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melihat apakah terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi karakteristik responden yaitu : jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri.
2. Mengetahui gambaran distribusi frekuensi variabel *independent* yaitu : tingkat kepuasan perawat dan motivasi kerja di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara TK I Puskokkes Polri.
3. Mengetahui hubungan motivasi dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk I Puskokkes Polri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Peneliti

Peneliti mampu mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat dari proses pendidikan yang telah ditempuh khususnya dalam bidang manajemen keperawatan dan melakukan riset dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti dalam penyusunan skripsi sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana keperawatan.

1.4.2 Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu pengetahuan baru bagi mahasiswa MH Thamrin khususnya mahasiswa Prodi Keperawatan mengenai motivasi kerja yang kurang di profesi keperawatan yang berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja perawat, serta dapat dijadikan bahan materi perkuliahan demi menciptakan lulusan tenaga kesehatan yang profesional.

1.4.3 Lahan Praktek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak rumah sakit mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja di RS Bhayangkara TK I Pusdokkes Polri, sehingga tercapainya kepuasan kerja yang maksimal dengan motivasi kerja yang tinggi.