BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja memiliki peranan krusial dalam menentukan keberhasilan dan produktivitas individu serta organisasi. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efisien, kreatif, dan berdedikasi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan sebuah instansi (Ismawati, 2021: 27). Motivasi kerja sangat penting bagi perawat karena mereka berperan vital dalam menjaga kesehatan dan keselamatan pasien setiap hari. Dorongan untuk memberikan perawatan terbaik tidak hanya meningkatkan kualitas hidup pasien, tetapi juga memupuk rasa bangga dan kepuasan dalam profesi ini. Motivasi yang tinggi membantu perawat menghadapi tantangan pekerjaan yang melelahkan, menjaga kesehatan mental dan fisik mereka, serta terus berkembang dalam keahlian dan pengetahuan medis. Dengan semangat dan dedikasi, perawat mampu memberikan pelayanan yang penuh kasih dan profesional, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan perawatan yang lebih baik dan lebih manusiawi (Karmadi, 2019: 65).

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan dedikasi (Noviarita, 2017: 7). Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang termotivasi cenderung lebih teliti, empatik, dan responsif dalam merespons kebutuhan pasien, yang berujung pada peningkatan kepuasan pasien dan hasil perawatan yang lebih baik. Motivasi tinggi juga mendorong perawat untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang esensial dalam menangani berbagai kondisi medis yang kompleks di lingkungan rawat inap. Selain itu, perawat yang termotivasi menciptakan

suasana kerja yang positif, mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta memperkuat kerja sama tim (Sunarno, 2023: 37).

Menurut data dari *World Health Organization* (WHO, 2018), Indonesia tercatat sebagai salah satu dari lima negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan terendah di dunia, bersama dengan Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India. Faktor utama penyebabnya adalah kurangnya pemenuhan kesejahteraan bagi tenaga kesehatan di negara tersebut. Data (Kemenkes RI, 2017), menunjukkan bahwa dari sekitar 175.000 pegawai kesehatan di Indonesia, sebanyak 98.512 orang atau sekitar 56% mengeluhkan kurangnya insentif yang mereka terima dari institusi tempat mereka bekerja (Surasno, 2022: 16). Survei (Depkes RI, 2018) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan mengalami kurangnya motivasi kerja akibat minimnya insentif dari Dinas Kesehatan. Pemantauan Sistem Informasi Kesehatan (SIK, 2019) pusat Jakarta mengungkapkan bahwa dari sekitar 175.000 pegawai, 98.512 orang atau 56% mengeluhkan rendahnya motivasi karena kurangnya dukungan insentif dan pelatihan dari institusi tempat mereka bekerja.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan sistem *reward*, seperti pengembangan karir. Ketika perawat diberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan, pendidikan, atau promosi, mereka merasa dihargai dan diakui. Ini meningkatkan kepuasan dan loyalitas, mendorong kerja keras, dan mencapai hasil yang lebih baik. Pengembangan karir sebagai penghargaan menciptakan lingkungan kerja dinamis dan progresif, yang akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi (Nurmawaddah, 2020: 40). Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan di mana individu memperoleh dan mengasah keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan profesional dan personal. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu individu mencapai potensi maksimal mereka, menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja, dan meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerja (Widyanti, 2018: 6).

Jenjang karir keperawatan merupakan proses kehidupan dan pengembangan profesional ke perawatan secara terus menerus (Afifah, 2017: 48). Sistem jenjang karir perawat diterapkan untuk menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, serta memberikan kesempatan yang lebih baik bagi pengembangan karir berdasarkan kemampuan dan potensi. Diperkenalkan (Depkes RI, 2006) bantuan *Japan International Cooperation Agency* (JICA), sistem ini dimulai dengan pengembangan 9 Rumah Sakit di Indonesia sebagai Rumah Sakit Model Jenjang Karir Perawat. Terdapat empat bidang penjenjangan profesional untuk perawat, yaitu perawat klinik, manajer, pendidik, dan peneliti, dengan fokus saat ini pada pengembangan jenjang karir perawat klinik (Somantri, 2018: 10).

Berdasarkan implementasinya, di Rumah Sakit PGI Cikini Jakarta, implementasi sistem pengembangan jenjang karir perawat telah terbukti sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan profesionalisme dalam praktik keperawatan serta mutu layanan secara keseluruhan. Sistem ini mengatur posisi pekerjaan perawat dalam berbagai tingkatan yang mencerminkan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Dengan menempatkan perawat sesuai dengan keahlian mereka dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan kemampuan dan potensi, sistem jenjang karir ini tidak hanya memfasilitasi peningkatan kinerja individu tetapi juga mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Sinambela, 2016: 20).

Penelitian yang dilakukan (Pebriani, 2023) di Rumah Sakit Tiara Sella Kota Bengkulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir pada perawat, dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,032 ($p < 0,05$). Hasil ini menegaskan bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam program pengembangan karir yang

ditawarkan, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi. Dengan demikian, motivasi kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja perawat tetapi juga memfasilitasi kemajuan dalam karir mereka di rumah sakit tersebut. Dimana motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan pengembangan karir perawat, demikian juga sebaliknya. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas, maka perawat akan termotivasi untuk bekerja dalam mencapai tahap kerja yang lebih tinggi.

Hal ini selaras dengan penelitian (Suwarni, 2023) untuk variabel X1 yang merupakan motivasi kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,013, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,664, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di konteks penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa peran motivasi kerja dalam meningkatkan partisipasi perawat dalam program pengembangan karir, seperti pelatihan dan promosi, sangat penting untuk memperkuat kemajuan karir mereka di lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan survei yang dilakukan kepada 10 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Puskokkes Polri, teridentifikasi beberapa permasalahan terkait hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya sistem insentif dan pengakuan atas kontribusi kerja yang dapat mengurangi motivasi kerja mereka. Ketika perawat tidak merasa dihargai atau tidak melihat jelas jalur pengembangan karir yang jelas, hal ini dapat menghambat semangat mereka untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan karir yang ditawarkan. Selain itu, adanya perbedaan persepsi atau kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan perawat mengenai harapan karir dan peluang pengembangan juga dapat menjadi hambatan signifikan. Dengan memahami dan mengatasi permasalahan ini, rumah sakit dapat meningkatkan efektivitas

sistem motivasi kerja dan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas layanan perawat di ruang rawat inap.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, adanya penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri Jakarta Timur.”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang muncul terkait pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri meliputi beberapa aspek. Salah satunya adalah kurangnya sistem insentif yang memadai untuk mendorong motivasi kerja perawat. Ketika perawat tidak merasa dihargai atau tidak mendapatkan pengakuan yang memadai atas kontribusi mereka, hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk mencari dan mengambil kesempatan pengembangan karir yang tersedia. Selain itu, adanya hambatan administratif atau kebijakan internal yang tidak mendukung pengembangan karir yang jelas dan terstruktur juga dapat menjadi tantangan. Persepsi yang berbeda antara perawat dan manajemen terkait prioritas dan harapan karir juga bisa menghambat kemajuan dalam hal ini. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan ini, Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri dapat meningkatkan sistem motivasi kerja dan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas layanan perawat dan mendukung tujuan institusi secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri Jakarta Timur?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri Jakarta Timur.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi karakteristik umum responden, yaitu: usia dan jenis kelamin.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri Jakarta Timur.
- c. Mengidentifikasi pengembangan karir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri Jakarta Timur.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Pelayanan dan Masyarakat

Dengan motivasi kerja yang tinggi, perawat cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan pasien karena mereka menerima perawatan yang lebih perhatian dan profesional. Selain itu, pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi perawat dalam menangani kasus-kasus medis yang kompleks dan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan rawat inap. Dengan demikian, manfaat ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan perawat dan motivasi kerja mereka, tetapi juga pada peningkatan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat secara luas.

1.4.2 Bagi Ilmu Keperawatan

Dengan memahami keterkaitan yang erat antara motivasi kerja dan kemajuan karir perawat, penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas layanan keperawatan. Melalui identifikasi permasalahan yang dihadapi, seperti kurangnya insentif dan hambatan administratif, studi ini dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi institusi kesehatan untuk meningkatkan sistem motivasi kerja dan pengembangan karir.

1.4.3 Bagi Profesi Keperawatan

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berpotensi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat secara individu, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan praktik keperawatan yang lebih efektif dan berkelanjutan di tingkat institusi maupun industri keperawatan secara lebih luas.

1.4.4 Bagi RS Bhayangkara TK.I Puskokes Polri

Penelitian ini dapat memberikan integrasi yang efektif antara motivasi kerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi positif secara keseluruhan terhadap kinerja dan keberlanjutan RS Bhayangkara TK 1 Puskokes Polri dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal.

1.4.5 Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di lingkungan kesehatan yang spesifik.