

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Tingkat motivasi kerja perawat sangat penting untuk kualitas pelayanan kesehatan karena perawat bertanggung jawab untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong perawat untuk bekerja dengan optimal dalam menjalankan tugas mereka. Di sisi lain, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien (*World Health Organization, 2020*).

Perawat memainkan peran yang sangat vital dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada tenaga kesehatan itu sendiri, yang harus memiliki motivasi kerja tinggi, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan untuk berinovasi dan memiliki keterampilan yang baik (*Mustofa, 2020*)

Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat dituntut untuk memberikan perawatan yang komprehensif, yang tidak hanya terbatas pada aspek penyakit fisik pasien, tetapi juga mencakup aspek biologis, psikologis, sosial, spiritual, dan ekonomi. Dengan demikian, perawat harus menghadapi berbagai tantangan dan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kinerja perawat yang penuh komitmen sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (*Sumijatun, 2018*).

Istilah latin "Movere", yang berarti dorongan atau penggerak, adalah asal usul motivasi kerja. Ini mengacu pada tenaga yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Munculnya motivasi kerja sering kali disebabkan oleh tujuan yang ingin dicapai, serta peningkatan kinerja yang didukung oleh pemahaman motivasi kerja yang baik (*Nurindah, 2021*).

Pada dasarnya, motivasi kerja perawat berfungsi untuk mendorong dan mengarahkan perawat dalam melaksanakan tugasnya untuk menghindari hambatan, kesalahan, dan kegagalan. Motivasi kerja mencerminkan disiplin, sehingga perawat menjadi lebih teliti dan bersemangat dalam menjalankan

tugas yang diemban. Perawat harus melaksanakan tugas sesuai dengan program kerja dan mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan (Sehfudin, 2018).

Di Indonesia, tantangan terkait motivasi kerja perawat masih menjadi isu yang memerlukan perhatian serius. Penelitian di berbagai rumah sakit menunjukkan banyak perawat merasa tidak puas dengan kondisi kerja, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka, dan terbatasnya peluang pengembangan karir (Chiuman, 2021). Situasi ini dapat berdampak negatif pada kinerja perawat dan pencapaian tujuan pelayanan kesehatan.

Sejumlah variabel, termasuk bahaya di tempat kerja yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya keinginan, berkontribusi pada isu-isu saat ini di industri perawatan kesehatan, yang menunjukkan bahwa banyak pekerja kesehatan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta kurangnya pelatihan dari rumah sakit, tanpa dukungan perlindungan yang memadai dan insentif yang memuaskan, ditambah dengan masalah kesejahteraan dan kompetensi (Van chapo, 2021)

Aspek produktivitas dalam motivasi kerja perawat masih rendah, baik pada tingkat global, nasional, maupun lokal. Menurut rangkuman data dari Asian Productivity Organization (APO) yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan, pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia antara tahun 2010 dan 2016 hanya sebesar 3,6%, jauh di bawah pertumbuhan 3,8%, 4,5%, 4,9%, dan 5,3% di Filipina, Vietnam, Kamboja, dan Laos (Putri, 2020). Menurut penelitian Suoth dkk. (2019), dari karakteristik berbasis produktivitas responden, 15 (23,4%) memiliki motivasi kerja yang kuat, sementara 49 (76,6%) memiliki motivasi kerja yang lemah. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sasmita (2019) yang menemukan bahwa 71% perawat eksekutif memiliki motivasi kerja yang buruk, yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja di kalangan perawat, sedangkan 29% memiliki motivasi kerja yang kuat.

Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan individu, kepuasan kerja, dan

persepsi terhadap profesi keperawatan, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, dukungan atasan, kebijakan organisasi, serta penghargaan yang diberikan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, supervisi yang efektif, dan hubungan interpersonal berhubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat (Novriansyah, 2020). Motivasi kerja dapat dinilai dari tingkah laku hingga tingkat produktifitas dan efektifitas perawat dalam bekerja. Penurunan motivasi kerja dalam bekerja dalam menjadi dasar seorang perawat sebagai perubahan perasaan guna mencapai suatu tujuan pada pekerjaan seorang perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Silitonga et al., 2020).

Menurut penelitian Amelia (2018), 49,2% perawat memiliki dorongan kerja yang baik, sementara 50,8% memiliki motivasi yang rendah. Berdasarkan hasil analisis hubungan antar variabel, usia responden dan masa kerja merupakan variabel karakteristik individu yang berkorelasi signifikan dengan motivasi kerja. Dari variabel faktor motivasi kerja ekstrinsik yaitu hubungan kerja sebanyak 67,7% menyatakan mempunyai hubungan kerja antara rekan kerja dan pimpinan yang tidak baik, 50,8% persepsi terhadap kompensasi yang diterima tidak sesuai. Meskipun gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen mendasar yang mempengaruhi motivasi kerja, 1,6% responden mengindikasikan bahwa mereka kurang termotivasi untuk bekerja di bawah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini kurang berhasil dalam menginspirasi perawat untuk berusaha lebih keras. gaya kepemimpinan otokratis sebanyak 6,6% memiliki motivasi kerja tinggi dan sedang (Amelia, 2018)

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan pencapaian hasil kerja serta keberhasilan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan disiplin, teliti, dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan program kerja serta aturan yang berlaku (Sehfudin, 2018). Dalam pelayanan kesehatan, motivasi kerja yang baik sangat diperlukan agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan optimal.

Gaya kepemimpinan menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai, Mengenai fenomena gaya kepemimpinan, pemimpin tidak memberikan bimbingan kerja kepada karyawan, tidak memperhatikan bagaimana tugas-tugas bawahan dilaksanakan, memberikan motivasi kerja yang rendah kepada bawahan, yang terlihat dari ketidakpedulian pemimpin terhadap masalah-masalah yang dihadapinya, dan tidak memperhatikan hubungan kekeluargaan antara bawahan dan pemimpin (Yancomala, 2016)

Menurut penelitian oleh Yasni (2022), kinerja staf meningkat secara signifikan oleh gaya pemimpin. Menurut penelitian yang berbeda oleh Meher dan Rochadi (2021), 52,5% perawat masih berkinerja buruk. Menurut penelitian Setiawan dkk. (2021), gaya kepemimpinan berdampak pada mayoritas kinerja perawat yang masih dikategorikan buruk sebesar 53,5%.

Penelitian Nanda (2020) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan keinginan perawat untuk bekerja, dengan nilai  $p=0,001$ , dan bahwa perawat dapat melihat gaya kepemimpinan yang baik sebagai sumber keinginan untuk bekerja.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada motivasi perawat terhadap pekerjaan mereka, yang dikuatkan oleh temuan penelitian ini. karena hubungan rekan kerja yang positif, lingkungan kerja yang mendukung, dan keharmonisan di antara rekan kerja, semuanya akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan gairah kerja seseorang (Purnama, 2020).

Namun, ada banyak masalah yang dihadapi saat memberikan motivasi kerja di lingkungan kerja. Misalnya, tidak ada motivasi yang diberikan antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan dan pimpinan. Kurangnya respon karyawan terhadap proses ini akan berdampak negatif pada hasil kerja dan tujuan organisasi. erta belum maksimalnya karyawan dalam menerapkan motivasi kerja, sehingga menimbulkan sejumlah masalah atau tantangan di tempat kerja. Selain itu, karyawan belum menerapkan motivasi kerja secara maksimal, sehingga menimbulkan sejumlah masalah atau tantangan di tempat kerja. Rendahnya motivasi karyawan di tempat kerja menghasilkan kinerja yang lebih buruk. Sangat sedikit pekerja yang memiliki motivasi tinggi di

tempat kerja. Oleh karena itu, memotivasi upaya rekan kerja sangat penting karena dapat membantu mereka mengatasi tantangan di tempat kerja dan mempermudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi (Sehfudin, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri pada tahun 2019 Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat cukup tinggi dan terdapat hubungan yang substansial antara lingkungan kerja dan motivasi perawat. Hasil uji statistik koefisien motivasi kerja, yang menunjukkan nilai positif  $p = 0,004$ , mendukung hal ini.

Kompensasi yang diterima juga sebagai faktor penunjang yang mempengaruhi motivasi kerja perawat saat bekerja. menurut Sudarsono dkk. (2018), kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau lebih keinginan individu. Dalam upaya untuk mencapai lebih banyak keberhasilan, remunerasi berusaha untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja SDM (Rosyid, 2018). Dengan memberikan imbalan ini, rumah sakit berharap dapat menjaga staf tetap termotivasi untuk bekerja dan mempertahankannya dalam kondisi yang baik, yang akan meningkatkan kualitas layanan rumah sakit (Bawono & Nugraheni, 2015)

Penelitian Wulan, Ikhsan, dan Maladona (2017) menemukan nilai p-value sebesar 0,003 yang menghubungkan motivasi kerja kinerja perawat di Rumah Sakit Kelas C di Ciamis dengan tunjangan yang mereka terima. Studi yang sama oleh Burhan, Mulyadi, dan Hamel (2015) menemukan korelasi  $p < 0,001$  antara gaji dan motivasi perawat terhadap pekerjaan mereka di Puskesmas Manganitu di Kabupaten Sangihe.

Studi pendahuluan pada tahun 2024 pada Personel Satkes Pusedokkes Polri, menunjukkan bahwa sebanyak 60% pegawai kurang memiliki semangat kerja. Indikasinya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Dari data absensi pegawai pada bulan September 2024 s.d bulan Oktober 2024 masih ada pegawai di Poli Induk Satkes Pusedokkes Polri, datang terlambat dan pulang lebih cepat, hal ini tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. adapun untuk jam kerja

pegawai yaitu Senin– Jumat (Pukul 07:00–15:00 WIB). Hal ini menunjukkan motivasi kerja perawat masih kurang sehingga dapat mengganggu sistem pelayanan kesehatan.

Hasil survey yang sama juga dilakukan, yang mana hasilnya diperoleh bahwa 50% pegawai mengeluhkan berbagai permasalahan. terdapat banyak jenis keluhan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang terus menerus, dan kurangnya penghargaan terhadap kompensasi di tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja dalam pekerjaan dan dapat mempengaruhi mutu pelayanan di Satkes Puskokes Polri.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian tentang Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Satkes Puskokes Polri.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Indonesia merupakan salah satu dari lima negara dengan motivasi kerja terendah di antara para pekerja kesehatan, bersama dengan Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India, menurut statistik dari *world health organization* (2017). Masih banyak masalah dengan motivasi kerja, yaitu kurangnya motivasi antara manajer dan staf serta antara karyawan itu sendiri. Hal ini akan berdampak signifikan terhadap hasil kerja pelayanan kesehatan jika karyawan tidak merespon motivasi kerja.

Penyebab rendahnya motivasi kerja perawat juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan, Kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja. Data tahun 2024 di Satkes Puskokes Polri, menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki semangat kerja yang sama. Indikasinya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai yang belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman karena terdapat perbedaan kompensasi dari personel yang dinas luar dan personel yang tetap berada di kantor serta beban kerja baik di rumah maupun di kantor karena Sebagian besar dari personil Saktres adalah pasangan muda yang baru mempunyai anak kecil sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dalam

pekerjaan dan hal ini dapat mempengaruhi mutu pelayanan Satkes Pusdokkes Polri. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Satkes Pusdokkes Polri.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi kerja Perawat Satkes Pusdokkes Polri.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengidentifikasi distribus frekuensi karakteristik perawat berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja
- b. Untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi gaya kepemimpinan, di Satkes Pusdokkes Polri
- c. Untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat Satkes Pusdokkes Polri
- d. Untuk mengidentifikasi distribusi kompensasi di Satkes Pusdokkes Polri
- e. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Satkes Pusdokkes Polri
- f. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Satkes Pusdokkes Polri
- g. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan motivasi kerja perawat di Satkes Pusdokkes Polri

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penelitian
  1. Dapat menambah ilmu pengetahuan terkait Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi kerja Perawat di Satkes Pusdokkes Polri.

2. Dapat mengaktualisasikan ilmu dan pengetahuan terkait metodologi penelitian dan tentang ilmu kesehatan.

b. Bagi Satkes Pusdokkes Polri

1. Memperoleh informasi mengenai Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi kerja Perawat di Satkes Pusdokkes Polri.

2. Menjadi bahan evaluasi serta dapat dijadikan bahan rekomendasi bagi pihak pembuat kebijakan pelayanan kesehatan guna meningkatkan motivasi kerja Perawat di Satkes Pusdokkes Polri

c. Bagi Peneliti Lain

Dapat menjadi referensi peneliti lain dan menjadi pembanding pada penelitian dengan topik penelitian yang sama.