

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pelayanan kesehatan perlu diperhatikan, karena diharapkan pelayanan keperawatan di masa mendatang harus dapat memberikan pelayanan terbaik. Hal ini didasarkan pada trend perubahan dan persaingan yang semakin ketat. Seorang perawat harus dapat menjadikan praktik keperawatan sebagai indikator agar kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat dapat terpenuhi. Perawat juga dituntut untuk lebih berkembang seiring dengan perkembangan tuntutan masyarakat. Penjelasan itu dapat disimpulkan, bahwa kita sebagai seorang perawat harus lebih profesional dalam bekerja.

Keprofesionalan perawat dalam bekerja disuatu organisasi tempat bekerja juga dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Berbagai masalah yang dapat muncul dalam dunia kerja dapat dipengaruhi banyak faktor. Seperti perawat yang bekerja di rumah sakit dr. Soepraoen, beberapa hal yang kurang berkenan dapat terjadi. Hal ini terkait dengan beberapa faktor seperti faktor pendidikan, usia, status kepegawaian di rumah sakit. Salah satu contoh adalah hampir 50% perawat yang dinas pagi tidak mengikuti apel pagi, 40% perawat yang dinas sebagian memakai seragam dan atribut yang kurang lengkap. Selain itu faktor dari sistem yang ada di rumah sakit juga berpengaruh pada kerja perawat. Beberapa wawancara dengan perawat yang bekerja terutama mengalami shift dalam jaga adalah keluhan tentang masih ada tugas non keperawatan yang dilimpahkan pada perawat,

hubungan dengan beberapa mitra kerja kurang nyaman, dan fasilitas rumah sakit yang kurang lengkap sehingga beberapa perawat melaporkan adanya keterlambatan dalam tindakan.

Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan kesadaran untuk mematuhi aturan yang ada. Selain itu bisa juga disebabkan oleh rasa kepuasan kerja tiap individu karena berfikir tempat dimana ia bekerja adalah tempat beresiko untuk dirinya. Salah satu jurnal yang berjudul *Nursing staff teamwork and job satisfaction* (Kalisch, BJ., Lee, H. Dan Rochman, M. 2010) menjelaskan bahwa salah satu faktor penentu kepuasan dalam kerja adalah suasana kerja, jenis tempat kerja dan para staf yang bekerja. Jenis tempat kerja yang kurang nyaman dapat mengganggu kondisi pegawai secara psikis, misalnya dalam bekerja di daerah terpencil. Aturan yang mengikat pegawai dalam suatu organisasi juga memberi pengaruh seseorang dalam bekerja. Di AS ditemukan pada pegawai dari semua usia dan seluruh golongan penghasilan, yang menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap pegawai yang sudah mendapat gaji yang berlebih, karena mereka terbebani karena banyaknya pemecatan pegawai yang dikhawatirkan akan menimpa pada dirinya, hal ini dijelaskan dalam Robbins dan Judge (2008).

Seorang perawat dalam bekerja juga perlu memperhatikan penampilan selama kerja. Menurut Nursalam (2007) penampilan kerja adalah akibat dari interaksi antar dua variabel yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan motivasi. Kemampuan dalam bertugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Motivasi sendiri berarti segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk

melakukan sesuatu (Nursalam, 2007 yang dipetik dari Ngalim Purwanto, 2000). Sehingga seseorang akan lebih giat bekerja yang didasari oleh motivasi yang kuat. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja kepribadian masing-masing individu juga berkaitan dengan kepribadian tiap individu. Motivasi inipun dapat berasal dari diri sendiri maupun orang lain, ataupun motivasi muncul karena kondisi yang tidak mendesak. Maka dari itu motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Besar dan kecilnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi merupakan dasar yang melatarbelakangi seseorang untuk berbuat melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Pada umumnya orang yang dibutuhkan dalam suatu organisasi adalah orang yang mempunyai motivasi yang tinggi. Orang yang bekerja dengan motivasi hanya untuk bekerja, ia hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, menurutnya pekerjaan yang menarik dan menyenangkan belum tentu akan memberi rasa kepuasan dalam bekerja. Sedangkan bila seseorang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah merasa yang senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Dalam Nursalam (2013) seorang perawat profesional mempunyai peran untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien dan keluarga, diharapkan dengan motivasi kerja seorang perawat yang baik dapat melakukan pelayanan yang optimal bagi pasien.

Motivasi merupakan alasan terpenting bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dari salah satu teori yang berkembang adalah dari Herzberg yaitu teori higienis dan teori motivator. Masing-masing teori membahas sekiranya beberapa faktor yang dapat membandingkan situasi kerja yang menimbulkan

kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah dia lakukan apabila pekerjaannya dianggap telah memenuhi harapan dan tujuan. Mungkin pada umumnya seseorang bekerja karena termotivasi pada penghasilan, tetapi tidak setiap orang bekerja karena membutuhkan uang saja, tetapi kepuasan batin yang diharapkan akan pekerjaan yang ia geluti. Menurut Munandar (2006) yang dipetik dari Siegel dan Lane (1982), kepuasan kerja adalah *“ the appraisal of one’s job attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing the values are congruent with or help fulfil one’s bcis needs.*

Kepuasan kerja seorang pegawai sangatlah penting karena diharapkan dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu dari motivasi yang baik dan dorongan diri yang positif dapat memunculkan optimisme diri dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan dalam bekerja pada perawat rawat inap di rumah sakit Soepraoen.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di ruang rawat inap di rumah sakit dr. Soepraoen?

1.3 TUJUAN

1.3.1 Tujuan umum :

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di rumah sakit dr. Soepraoen.

1.3.2 Tujuan khusus :

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit dr. Soepraoen.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit dr. Soepraoen.
- c. Menganalisis hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di rumah sakit dr. Soepraoen.

1.4 MANFAAT

1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perkembangan ilmu manajemen keperawatan yang berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja perawat.

1.4.2 Secara Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi sistem manajemen keperawatan di rumah sakit dr. Soepraoen dalam meningkatkan kenyamanan perawat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik dan menghasilkan kepuasan kerja yang baik sehingga dengan kepuasan kerja yang baik dapat menghasilkan sistem kerja yang lebih nyaman bagi perawat.