

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Indonesia termasuk dalam 5 negara dengan motivasi tenaga kesehatan terendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian terhadap kebutuhan tenaga, dilihat dari aspek pemenuhan kesejahteraan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Indonesia merupakan salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis sumber daya manusia kesehatan, baik dari segi jumlah maupun penyebarannya. (Pratiwi et al., 2023). Pelayanan keperawatan merupakan standar pelayanan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan pasien, memanfaatkan teknologi tepat guna dan hasil penelitian dalam kesehatan yang optimal. Agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan optimal maka perawat sangat berpengaruh terutama dalam memberikan pelayanan dimana perawat sebagai ujung tombak karena langsung berhubungan dengan pasien (Sigalingging et al., 2022).

Perawat merupakan profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan dan memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati. Perawat memegang tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan dasar klien. Perawat diharapkan memandang klien sebagai makhluk unik yang komprehensif dalam memberikan perawatan (Ariani et al., 2020). Dalam mengukur kualitas pelayanan keperawatan, dibutuhkan standar praktik keperawatan yang dapat menjadi pegangan bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kemudian *out put* kinerja perawat dapat dinilai dari kualitas asuhan keperawatan yang perawat berikan pada pasien. Mengenai motivasi, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Fentiana et al., 2023).

Motivasi adalah proses menstimulasi orang dengan membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja untuk mencapai tugas yang diinginkan (Subariyanti, 2017). Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati agar dapat membuahkan hasil yang berkualitas. Seseorang akan termotivasi jika diberi kesempatan untuk mencoba dan menerima umpan balik positif atas usahanya. Motivasi penting karena dapat menyebabkan, mendorong, dan mendukung perilaku manusia agar manusia tersebut dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal (Fentiana *et al.*, 2023). Motivasi kerja akan berdampak pada semangat kerja dan meningkatkan tingkat produktivitas perawat. Setiap orang memiliki kapasitas untuk mengembangkan motivasi yang mendalam di dalam diri mereka (Fadly Hasibuan, 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja ada dua yaitu: faktor intrinsik adalah daya dorong yang muncul dari dalam diri setiap orang, meliputi pengakuan, pencapaian prestasi, pengembangan diri dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat bekerja, meliputi gaji/upah, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan kebijakan perusahaan (Pratiwi *et al.*, 2023). Pegawai yang terdorong faktor intrinsik akan lebih menyenangi pekerjaannya dengan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong faktor ekstrinsik cenderung memperhatikan apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan berdasarkan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaerisman *et al.*, (2021) didapatkan hasil penelitian bahwa faktor intrinsik pada prestasi 87,8% responden berpersepsi baik dan 12,2% responden berpersepsi kurang baik, pada pengakuan 51,2% responden berpersepsi baik dan 48,8% responden berpersepsi kurang baik. Faktor ekstrinsik pada gaji 85,4% responden berpersepsi baik dan 14,6% responden berpersepsi kurang baik, pada kondisi

kerja 56,1% responden berpersepsi baik dan 43,9% responden berpersepsi kurang baik, pada rekan kerja 90,2% responden berpersepsi baik dan 9,8% responden berpersepsi kurang baik. Menurut penelitian (Blegur & Amalia, 2019), jika karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik maka mereka akan 5 puas dengan apa yang telah dilakukannya. Dukungan dari atasan dan komunikasi yang baik antar perawat akan menumbuhkan semangat yang berdampak positif bagi perawat. Motivasi akan meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan (Thalib *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa suka atau tidak suka ketika mengevaluasi pekerjaannya. Kepuasan kerja melibatkan pandangan umum seorang individu mengenai pekerjaannya, individu dengan kepuasan kerja yang bagus akan menunjukkan sikap tersebut dengan hal positif dalam bekerja (Fikri *et al.*, 2022). Perawat yang tidak puas pada pekerjaannya terkadang tidak dapat mencapai kematangan psikologis dan perawat akan merasa terbebani, sering melamun, mempunyai semangat bekerja yang turun, mudah bosan dan lesu, tidak dapat berkonsentrasi, emosi tidak stabil, sering tidak masuk bekerja, dan mengerjakan sesuatu yang tidak ada kaitan pekerjaannya (Palendeng & Bernarto, 2021). Dampak yang akan terjadi akibat seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya adalah frustrasi, cepat lelah, bosan serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Barahama *et al.*, 2019).

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja antar perawat berbeda. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah. Dalam studi lintas negara baru-baru ini, perawat memberi peringkat kepuasan kerja dari tingkat tertinggi ke terendah di Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, dan Kanada, Korea Selatan, Inggris, Cina, dan Jepang (Akbari *et al.*, 2020). Berdasarkan hasil Riset Tenaga Kesehatan Risnakes Tahun 2017 dalam Zakiah *et al.*, (2020) kepuasan kerja staf rumah sakit di DKI Jakarta sebagian besar di kategori sedang yaitu 50,1% sedangkan rendah 24,7% dan tinggi sebanyak 25,2%. Berdasarkan kategori kepemilikan rumah

sakit, rumah sakit swasta memiliki persentase kepuasan kerja rendah dengan persentase yaitu pada rumah sakit swasta kepuasan kerja rendah 24,6%.

Menurut Sigalingging *et al.*, (2022) dalam penelitiannya menyebutkan faktor yang membuat kepuasan kerja perawat rendah lebih dipengaruhi adanya dukungan organisasi, fasilitas, gaji, promosi, kesesuaian jenis pekerjaan dan faktor motivasi. Motivasi adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang sebagai manifestasi dari emosi, psikologi, dan emosi yang merangsang atau merangsang tindakan dalam menanggapi kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Menurut Reski *et al.*, (2021) menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya karyawan turn over (pengunduran diri) dan kemangkiran karyawan. 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 (Nopita Wati *et al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Sigalingging *et al.*, (2022) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 ditemukan mayoritas perawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara

Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (p-value= 0,026).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata *et al.*, (2017) berdasarkan hasil penelitian di dapatkan mayoritas perawat tidak merasakan atau tidak mencapai kepuasan kerja sebanyak 29 responden (52,7%) sedangkan perawat yang merasakan kepuasan kerja sebanyak 26 responden (47,3%). Hal ini dikarenakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap tidak selalu mendapatkan sesuai dengan apa yang diinginkan walaupun perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya, misalnya dalam hal penghargaan atau tambahan insentif ketika perawat tersebut sudah bekerja dengan sebaik-baiknya mempunyai hasil yang memuaskan. Sedangkan hasil dari motivasi kerja perawat yang tidak puas sebanyak 18 orang (75,0%) dan perawat yang puas sebanyak 6 orang (25,7%). Ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka perawat akan bekerja dengan sebaik-baiknya hingga kepuasan kerja dapat dicapai dan dirasakan. Dengan menciptakan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja dan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap juga akan meningkat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada 6 orang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus, diperoleh hasil bahwa 4 orang perawat menyatakan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena merasa dihargai, mendapat dukungan dari atasan, dan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan 2 orang perawat lainnya mengaku kurang puas terhadap pekerjaannya karena merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan dan kurangnya penghargaan. Dari segi motivasi kerja, 3 orang perawat menunjukkan motivasi yang tinggi, didorong oleh semangat pengabdian, tanggung jawab profesional, dan tujuan pribadi dalam meningkatkan mutu pelayanan, sedangkan 3 orang perawat lainnya menyatakan motivasi kerja yang rendah karena kelelahan, kurangnya insentif, dan minimnya kesempatan pengembangan karier. Temuan tersebut menunjukkan adanya variasi hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh

faktor individu dan situasional di lingkungan kerja perawat. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat?”

1.2 Rumusan masalah

Perumusan masalah yang diambil sebagai berikut: "apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat?"

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisa bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus
- b. Mendeskripsikan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus
- c. Menganalisis hubungan hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sebuah pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perawat.

1.4.2 Manfaat bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pengetahuan baru bagi mahasiswa khususnya mahasiswa prodi keperawatan mengenai motivasi kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas kepuasan kerja perawat serta dapat dijadikan bahan materi perkuliahan demi menciptakan lulusan tenaga kesehatan yang profesional.

1.4.3 Manfaat bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi masyarakat dan digunakan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022	Vina Yolanda Sari Sigalinggi ng, Ernita Rante Rupang, Mardiaty Barus, Ruth Juliyanti Simanjorang	Tahun 2022 Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan	Korelasional dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional	Hasil penelitian yang diperoleh dari Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 mayoritas perawat yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 30 responden (52,6%) dan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 32 responden (56,1%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022 (p-value= 0,026).
2.	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba	Justika Reski, Wardiah Hamzah, Ella Andayani	Tahun 2021 Sulthan Daeng Radja Bulukumba	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	Tidak ada hubungan pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Ada

					hubungan atasan dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, tidak ada hubungan rekan kerja dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja di Kabupaten Bulukumba
3.	Hubungan Motivasi Kerja dan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dirumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur	Teungku Muhamm ad Sabil, Alhuda, Lasmina Lumban Gaol	Tahun 2023 Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Timur	Analitik korelatif dengan pendekatan Cross-Sectional	Hasil penelitian hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat dari 303 responden sebanyak 118(70,2%) responden yang motivasi kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang puas. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p=0,000$, artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat. Jika dilihat dari nilai $OR=2,779$ artinya 2 kali lebih tinggi motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.
4.	Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah	Yuyun Ika Pratiwi, Wardiah Hamzah, Ulfa Sulaeman	Tahun 2022 RSUD Mamuju Tengah	Kuantitatif dengan pendekatan Cross-Sectional	hasil penelitian tentang Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Mamuju Tengah maka

Multazam
Mustari,
Nurgahayu

dapat ditarik kesimpulan yaitu dari hasil analisis dengan menggunakan chi-square, nilai P value = 0,014 atau nilai $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah. Dan dari hasil analisis dengan menggunakan chi-square, nilai P value = 0,013 atau nilai $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Mamuju Tengah.
