

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis. Sebagai unit bisnis, Rumah Sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Tuntutan peningkatan kualitas layanan harus diikuti dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja di Rumah Sakit, termasuk tenaga keperawatan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit harus memperhatikan kinerja perawat. Menurut Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO, komponen pengembangan manajemen kinerja perawat, terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi (Hasibuan, 2007). Dengan kinerja yang baik, diharapkan perawat dapat memberikan asuhan keperawatan

kepada pasien dengan tepat. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik profesi yang telah dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2000, yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Ahmadi, 2008). Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai.

Namun, tidak semua perawat dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perawat tidak bisa melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan diantaranya, banyaknya tugas-tugas non keperawatan yang harus dikerjakan perawat, terbatasnya jumlah tenaga perawat dan lain sebagainya. Menurut hasil studi dari Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO yang melakukan penelitian di empat provinsi yaitu Jakarta, Sumatera utara, Sulawesi utara dan Kalimantan Timur, ditemukan data, bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat

(Hasanbasri, 2007). Data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih rendah.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Gibson (2002) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Praya pada tanggal 22 Februari 2016, menunjukkan kinerja perawat dilihat dari standar asuhan keperawatan yaitu melalui studi dokumentasi keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa,

perencanaan, tindakan, evaluasi, dan catatan asuhan keperawatan, perawat tidak melakukan pengkajian keperawatan terhadap pasien secara optimal yaitu sejak pasien datang sampai pulang dari Rumah Sakit, dan tindakan yang ditulis tidak sesuai dengan rencana keperawatan sebelumnya. Di bangsal penyakit dalam, dari 10 formulir asuhan keperawatan (askep) hanya empat yang dilakukan dokumentasi secara lengkap. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Banyak cara yang ditempuh oleh pihak Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja perawat di antaranya yaitu program pengembangan staf dengan cara mengikutsertakan perawat dalam berbagai pelatihan, ijin belajar, pengarahan/evaluasi yang dilakukan oleh kepala bangsal kepada bawahannya dan juga insentif.

Motivasi merupakan dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja perawat berarti suatu kondisi yang mendorong perawat untuk bekerja. Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan

oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Sedangkan menurut Robbin (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada umumnya seseorang bekerja karena tuntutan kebutuhan. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga tujuan utama bekerja adalah memperoleh upah atau gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Demikian juga perawat, perawat bekerja karena didorong oleh keinginannya, yaitu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, perawat mengharapkan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan adanya balas jasa yang diterima perawat, diharapkan perawat akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kenyataan di lapangan menunjukkan sebaliknya, hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Praya diperoleh data bahwa beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketika masuk kerja.

Contohnya dari 10 perawat yang bertugas di bangsal penyakit dalam, sebanyak 7 perawat sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkannya tidak optimal, sehingga dapat menurunkan kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2007). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan, 2006).

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri karena pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dihargai, sehingga memberikan suatu motivasi terhadap pegawai untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu, kepuasan kerja pegawai akan menekan tingkat *turnover* pegawai, karena pegawai merasa nyaman untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Apabila pegawai merasa sudah nyaman dan dari sisi ekonomis merasa sejahtera, maka pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins, 2006).

Penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Diantaranya, penelitian Suryawan (2013) yang menunjukkan, bahwa motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Andina Widya Harshanty (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syain (2008) membuktikan, bahwa secara simultan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai klinik.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Praya”.

B. Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Batasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dilakukan pada RSUD Praya
2. Subyek penelitian yang diteliti adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Praya
3. Variabel independen yang diteliti adalah motivasi kerja
4. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja
5. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia terutama tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau menambah informasi bagi manajemen Rumah Sakit dalam membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.