

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengarahkan, menggerakkan dan memotivasi staf agar perawat bekerja dengan sebaik-baiknya adalah salah satu fungsi manajemen yang harus dikuasai dan diterapkan oleh manajer keperawatan sehari-hari. Masih dijumpai seorang perawat melaksanakan tugas tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengarahan sebelum tugas dilaksanakan atau kurang peduli atau kurang bertanggung jawab dari petugas itu sendiri.

Disisi lain perawat sering kurang bersemangat dalam menjalankan tugas karena kurangnya dukungan dari manager agar tugas dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu menggerakkan agar tugas segera dilaksanakan dan pemberian motivasi dari seorang manajer keperawatan terhadap staf keperawatan harus terus dilakukan. (Suyanto, 2008).

Motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan menurut Hackman dan Oldham Sulifan dan Decker (1989) yang dikutip oleh Suyanto (2008) dipengaruhi oleh kuat lemahnya motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan. Sehingga manejer perlu memperhatikan kondisi motivasi kerja stafnya dan mengetahui faktor yang mempengaruhinya agar staf dapat melaksanakan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan

demikian, motivasi merupakan bagian integral dari kegiatan organisasi dalam menggerakkan dan mengarahkan staf. (Suyanto, 2008).

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap berbagai macam situasi dalam lingkungan kerja, termasuk didalamnya respon terhadap komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin secara baik antara pimpinan dengan karyawan dapat menjadi kendala dalam mewujudkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab sebab dan sumber sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha usaha peningkatan kebahagiaan mereka. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kualitas produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil dari produk atau jasa perusahaan yang maksimal. (Deewar Mahesa, 2010).

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari dari tugas dan tanggungjawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang puas memiliki kesehatan yang lebih baik, usia yang lebih panjang, dan kepuasan kerja tersebut akan dibawa ke luar dari organisasi. Ada semacam suatu keyakinan bagi sebagian manager, bahwa

karyawan yang puas cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas (Robbins, 1996). Meskipun hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas masih menjadi kontroversi, kepuasan masih dianggap sebagai variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari manager maupun peneliti.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja pelanggan internal sebelumnya telah dilakukan oleh Koesmono (2003), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan Probandari (2006), menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kerja perawat adalah masa kerja, insentif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan pengembangan diri perawat (Frahensi, 2009 diakses tanggal 9 oktober 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu tahun 2008 RS di seluruh Indonesia sebagian masih menghadapi masalah disiplin kerja perawat dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa terdapat 25% perawat meninggalkan tugas dalam jam kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai, sedangkan 75% ada permintaan pindah dari beberapa perawat dengan berbagai alasan. Diantaranya, pindah mengikuti suami dan pindah ke daerah asalnya. Dalam pendokumentasian keperawatan, hanya 50% asuhan keperawatan yang terisi lengkap. Dari hasil survei kepuasan perawat terhadap pengembangan profesi dan pendidikan berkelanjutan terdapat 40% perawat yang menyatakan tidak puas dan 60% perawat menyatakan puas. (Frahensi, 2009)

RSUD Jombang adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan dengan mutu yang setinggi-tingginya dan melaksanakan fungsi pendidikan kesehatan di rumah sakit dengan sebaik-baiknya yang diabdikan bagi

kepentingan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. RSUD Jombang menetapkan Ruang Instalasi Bedah Sentral sebagai tempat untuk pembedahan. Berdasarkan data yang diperoleh di Ruang IBS jumlah perawat ada 45 orang. Sedangkan data hasil studi pendahuluan tanggal 10 April 2014 terhadap 10 orang perawat di dapat data 10 orang motivasi kerja sedang karena ada beberapa perawat yang baru. Sedangkan dari data kepuasan kerja yang menyatakan puas dengan pekerjaannya ada 10 orang.

Lima cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, 1. keluar (Exit): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain, 2. menyuarakan (Voice): ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya, 3. mengabaikan (Neglect): kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak, 4. kesetiaan (Loyalty): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi, 5. Kesehatan: Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga

peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. Dengan demikian karyawan akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab di lingkungan kerjanya dan dilain pihak rumah sakit perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat mendorong motivasi kerja ke arah partisipasi karyawan di rumah sakit (Muchdarsyah, 2008). Kinerja pekerjaan melibatkan banyak hasil potensial. Beberapa hasil merupakan nilai primer bagi organisasi-hasil obyektif, misalnya kepuasan kerja merupakan hal yang paling penting bagi individu. Kinerja pekerjaan tidak diragukan lagi merupakan sebuah variabel kompleks yang bergantung pada interaksi dari sejumlah faktor (Jonh dkk, 2006). Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah tersebut, maka dapat dibuat kesimpulan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum.

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang.

1.3.2 Tujuan khusus.

1. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang.
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang.
3. Menganalisa hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini akan menambah khasanah keilmuan berdasarkan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Jombang.

1.4.2 Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan masuk untuk penelitian selanjutnya agar di dapatkan hasil yang lebih baik lagi. Sebagai sarana komunikasi untuk mengungkapkan aspek pekerjaan yang berperan sebagai motivator dalam mencapai kepuasan kerja. Sebagai masukan untuk mengetahui indikator tingkat kepuasan kerja perawat yang berkaitan dengan pekerjaannya dan guna menyusun rencana strategi manajemen keperawatan. Diharapkan hasil

penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa dan melengkapi dokumentasi perpustakaan.