

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Utsman Najati, motivasi yaitu kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada seseorang dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkan pada tujuan-tujuan tertentu, ada tiga komponen pokok dalam motivasi yaitu menggerakkan, dimana motivasi menimbulkan kekuatan pada seseorang untuk bertindak sesuatu, yang kedua adalah mengarahkan, motivasi mengarahkan tingkah laku seseorang terhadap sesuatu tujuannya, dan motivasi juga menopang, artinya motivasi menjaga dan menopang tingkah laku, dimana keadaan lingkungan sekitar individu juga harus menguatkan dorongan dan kekuatan yang ada dalam individu (Sheleh& Wahab, 2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Awosusi et al (2011) di Nigeria menyebutkan bahwa rendahnya motivasi perawat memberi dampak pada kinerja mereka, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ayyash & Aljeesh (2011) yang menyebutkan bahwa kinerja perawat yang baik berhubungan dengan motivasi yang besar serta pernyataan dari Sunila (2009) yang menyatakan motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang saling menguatkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kivimaki et al. (1995) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik terkait dengan tingkat job enrichment. Para perawat yang menempati tingkat 'struktural' pekerjaan yang tinggi melaporkan kepuasan kerja dan motivasi tinggi.

Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat, bidang keperawatan bisa melakukan peningkatan iklim kerja, melakukan supervisi yang baik dan menyenangkan, kompensasi bagi perawat, jenjang karir yang jelas serta hubungan kerja yang baik. Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik dengan prestasi kerja, produktifitas dan kinerja perawat (Maidani, 1991: Supratman, 2000: Misparsih, 2001: Suyanto, 2001: Siahaan, 2003)

b. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2008). Tujuan-tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Mempertahankan kestabilan pekerja
- 4) Meningkatkan kedisiplinan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Frederick Herzberg mengemukakan ada dua faktor pekerjaan yang selalu mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Motivator, dihasilkan dari pengalaman yang diperoleh dari kerja itu sendiri yang menciptakan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat dicontohkan seperti pengembangan diri, pencapaian target, pengakuan dari atasan maupun pemberian tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) Faktor pemeliharaan (*hygiene*), yaitu faktor eksternal yang berkaitan dengan produktivitas sebuah pekerjaan. Misalnya kondisi tempat kerja yang nyaman, kebijakan perusahaan mengenai penggajian, dan lain sebagainya. Selanjutnya, Herzberg menerangkan bahwa kedua faktor tersebut saling berkaitan. Apabila faktor motivator sudah bagus, sementara *hygiene factor* tidak terlalu mendukung, misalnya kantor terlalu sempit atau komputernya terlalu tua dan perlu di-*upgrade*, maka hasil pekerjaan pasti tidak akan optimal (Sukoco, 2007).

Teori Motivasi Dua Faktor atau Teori Motivasi Kesehatan atau Faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan

kemampuan. Ada 3 hal penting berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.

2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.

3) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Faktor Ekstrinsik

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus. Faktor ekstrinsik ini meliputi hal-hal :

1) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

2) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Menurut Siagian (2012:290) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

b. Faktor Intrinsik

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Faktor intrinsik ini meliputi :

1) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

2) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

d. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Menurut Sardiman (2005), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri adalah motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu disebut motivasi ekstrinsik.

2. Praktik Mandiri Keperawatan

a. Pengertian Praktik Mandiri Keperawatan

Menurut konsorsium ilmu kesehatan dalam Taukhit, Margawati, & Ardani (2015) pengertian praktik mandiri perawat merupakan bentuk tindakan mandiri perawat profesional dalam bekerjasama dengan cara kolaborasi baik dengan klien maupun tenaga kesehatan untuk memberikan asuhan keperawatan yang menyeluruh berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai perawat. Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa praktik mandiri adalah tindakan pemberian asuhan keperawatan yang dilakukan baik mandiri maupun berkolaborasi dalam melayani klien sesuai wewenang dan prosedur yang telah ditetapkan.

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.

Keperawatan dalam bentuk pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis, dan sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal. Bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dapat berupa meningkatkan kemampuan yang ada pada individu, mencegah, memperbaiki, dan melakukan rehabilitasi dari suatu keadaan yang dipersepsikan sakit oleh individu.

Jadi dapat disimpulkan praktik mandiri keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional mandiri perawat yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial spriritual yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia.

b. Konsep enterpreuner dalam Praktik Mandiri Keperawatan

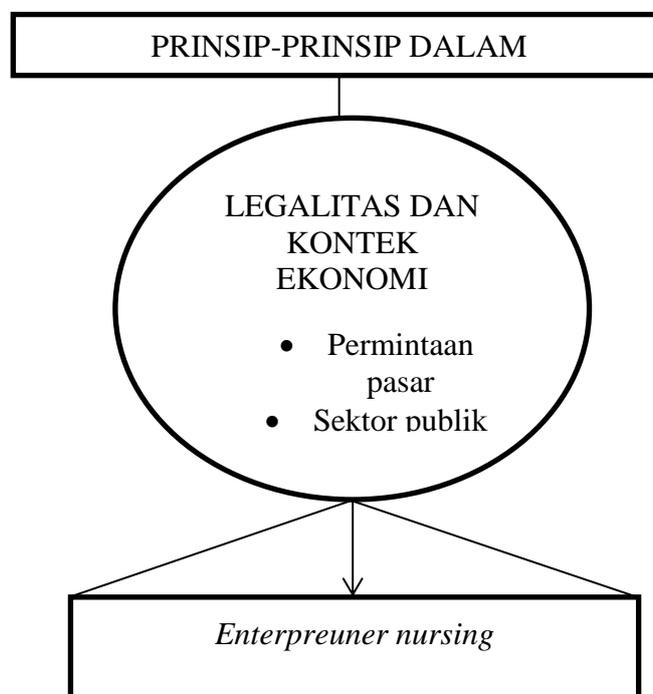
Enterpreuner merupakan seorang individu yang mengasumsikan tanggung jawab total dan risiko menemukan atau membuat unik kesempatan untuk menggunakan talenta pribadi, keterampilan dan energi, dan siapa

mempekerjakan perencanaan strategis proses untuk mentransfer pelayanan berharga atau produk.

Nurse enterpreuner adalah sebuah pemilik bisnis yang menawarkan layanan keperawatan langsung perawatan, pendidikan, penelitian, administratif atau konsultasi alam. Perawat wiraswasta bertanggung jawab langsung kepada klien, kepada siapa, atau atas nama siapa, pelayanan keperawatan yang provided.

Adapun Nurse intraprener adalah seorang perawat yang berkembang, mempromosikan dan memberikan inovasi program keperawatan kesehatan atau proyek dalam kesehatan yang diberikan berdasarkan aturan yang ada.

Dalam pengembangannya praktik mandiri keperawatan tersebut dikembangkan dalam konteks nurse enterpreunership sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Pengembangan Enterpreuner Nursing

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa dalam pengembangan konsep nurse enterpreuner dikembangkan berdasarkan dua prinsip utama, yaitu prinsip-prinsip entrepreneur dan prinsip-prinsip dalam keperawatan. Berawal dari dua prinsip di atas kemudian dipadukan dengan aspek legalitas dan aspek ekonomi yang meliputi permintaan pasar, kondisi sektor publik atau kombinasi keduanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka praktik perawat dalam perkembangannya dibedakan menjadi dua hal:

- 1) Entrepreneurship venture, sebagai contoh praktik mandiri keperawatan, perawat pemilik rumah perawatan dan layanan konsultasi.
- 2) Intrapreneurship venture, sebagai contoh perawat di pusat rehabilitasi, unit gawat darurat, klinik atau pelayanan konsultasi.

c. Ruang Lingkup Pengembangan Praktik Mandiri

Perawat adalah seseorang (profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014, yang dimaksud dengan perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangundangan.

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat

segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya.

Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien.

Menurut International of Council (ICN) , Nurse enterpreunership merupakan aktivitas perawat sebagai pemilik dan pemberi pelayanan dalam praktik mandiri keperawatan sebagai seperti ;

- 1) Pelayanan asuhan keperawatan
- 2) Pengembangan, pengkajian dan pelayanan perawatan kesehatan
- 3) Pelayanan konsultasi
- 4) Pemberian informasi kesehatan

Canadian Nurses Asosiation (CNA) , perawat dalam membuka praktik mandiri memiliki lingkup area sebagai berikut

- 1) Asuhan keperawatan Individu, keluarga dan komunitas
- 2) Pemberian informasi dan isu kesehatan
- 3) Peningkatan kualitas dan keselamatan pasien

Adapun menurut The College of Registered Psychiatric Nurses of British Columbia (CRPNBC), perawat dalam membuka praktik mandiri keperawatan memiliki cakupan domain sebagai berikut:

- 1) Praktisi klinik pemberian asuhan keperawatan
- 2) Memberikan edukasi atau penyuluhan kesehatan
- 3) Melakukan penelitian dalam pengembangan praktik

4) Melakukan administrasi pelayanan praktik

Menurut UU Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan khususnya dalam praktik mandiri keperawatan, perawat dapat melakukan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Dalam upaya kesehatan perorangan perawat memiliki wewenang:

- 1) Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik;
- 2) Menetapkan diagnosis keperawatan;
- 3) Merencanakan tindakan keperawatan;
- 4) Melaksanakan tindakan keperawatan;
- 5) Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan;
- 6) Melakukan rujukan;
- 7) Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi;
- 8) Memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter;
- 9) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling;

Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan masyarakat, perawat berwenang:

- 1) Melakukan pengkajian keperawatan kesehatan masyarakat di tingkat keluarga dan kelompok masyarakat;
- 2) Menetapkan permasalahan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 3) Membantu penemuan kasus penyakit;
- 4) Merencanakan tindakan keperawatan kesehatan masyarakat;

- 5) Melaksanakan tindakan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 6) Melakukan rujukan kasus;
- 7) Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 8) Melakukan pemberdayaan masyarakat;
- 9) Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat;
- 10) Menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat;
- 11) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling;
- 12) Mengelola kasus;
- 13) Melakukan penatalaksanaan Keperawatan komplementer dan Alternative

d. Ketentuan Praktik Mandiri Keperawatan

Menurut International Council of nursing (ICN) dalam mengembangkan enterpreuner nursing dalam konteks praktik mandiri keperawatan maka seorang perawat harus memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut :

A. Kualifikasi professional

- a. Pengalaman kerja di keperawatan (3-15 tahun)
- b. Memenuhi kualifikasi dasar pendidikan keperawatan
- c. Memiliki kompetensi dalam komunikasi, negosiasi, marketing, manajmeen waktu, jejaring dan kemampuan akuntansi.
- d. Mengetahui tentang peraturan perundangan, sistem asuransi dan kebijakan pembayaran.

B. Kualitas Personal

- a. Berkarakter kuat dan percaya diri
- b. Berani mengambil resiko
- c. Kreatif dan inovasi
- d. Disiplin diri
- e. Memiliki orientasi tujuan jelas
- f. Cepat mengambil keputusan
- g. Kemampuan organisasi bagus
- h. Bisa membuat perencanaan
- i. Proaktif

Canadian Nurses Association (CNA) menetapkan, perawat dalam melakukan praktik perawat minimal memiliki tiga kemampuan:

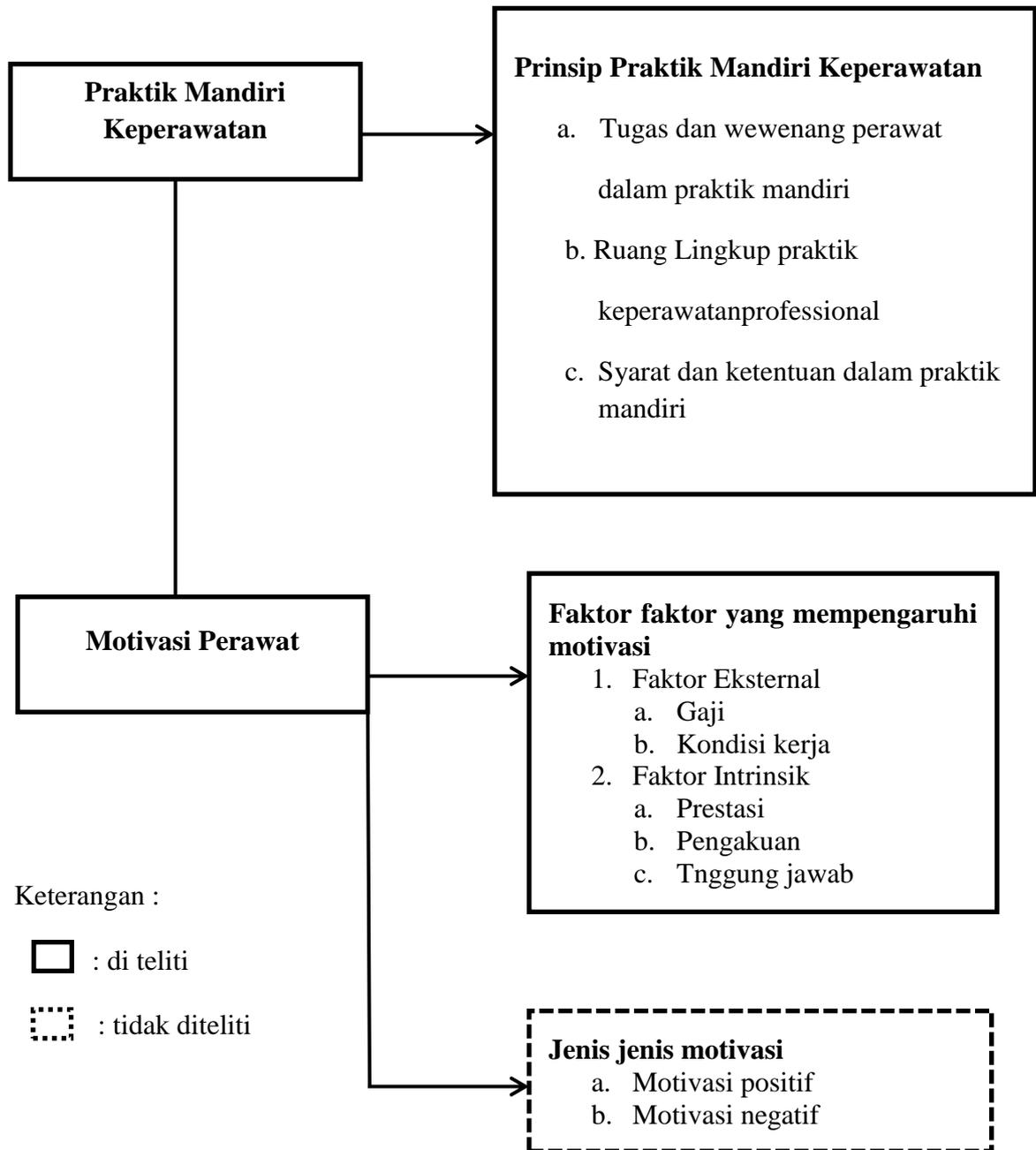
- 1) Memiliki pengetahuan dan kompetensi sebagai perawat yang didapatkan dari pendidikan keperawatan secara berkelanjutan
- 2) Memiliki fokus area populasi dan isu-isu kesehatan sebagai area pelayanan
- 3) Memiliki sikap, nilai dan etika profesional keperawatan

Adapun menurut undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.02/Menkes/148/I/2010 jo Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, disebutkan beberapa ketentuan dalam membuka praktik mandiri keperawatan di indonesia adalah sebagai berikut adalah:

- 1) Perawat berpendidikan minimal Diploma III (D III) keperawatan.
- 2) Setiap Perawat yang menjalankan praktik keperawatan di praktik mandiri wajib memiliki Surat Ijin Praktik Perawat (SIPP) yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota.
- 3) Satu SIPP yang dikeluarkan tersebut hanya berlaku untuk 1 tempat praktik.
- 4) Perawat hanya berhak mendapatkan paling banyak 2 (dua) SIPP yang dikeluarkan.
- 5) Pengurusan SIPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Perawat harus mengajukan permohonan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota dengan melampirkan:
 - a. Fotocopy STR yang masih berlaku dan dilegalisasi
 - b. Surat keterangan sehat fisik dari dokter yang memiliki Surat Izin Praktik
 - c. Surat pernyataan memiliki tempat di praktik mandiri atau di fasilitas pelayanan kesehatan di luar praktik mandiri
 - d. Pas foto berwarna terbaru ukuran 4X6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar
 - e. Rekomendasi dari kepala dinas kesehatan kabupaten/kota atau pejabat yang ditunjuk
 - f. Rekomendasi dari organisasi profesi.

- 6) Perawat hanya dapat menjalankan praktik keperawatan paling banyak di 1 (satu) tempat praktik mandiri dan di 1 (satu) tempat fasilitas pelayanan kesehatan di luar praktik mandiri.
- 7) Dalam menjalankan praktik mandiri, perawat wajib memasang papan nama praktik keperawatan.
- 8) Praktik keperawatan dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. Pelaksanaan asuhan keperawatan
 - b. Pelaksanaan upaya promotif, preventif, pemulihan, dan pemberdayaan masyarakat.
 - c. Pelaksanaan tindakan keperawatan komplementer.
- 9) Dalam keadaan darurat untuk memberikan pertolongan pertama, Perawat dapat melakukan tindakan medis dan pemberian obat sesuai dengan kompetensinya.

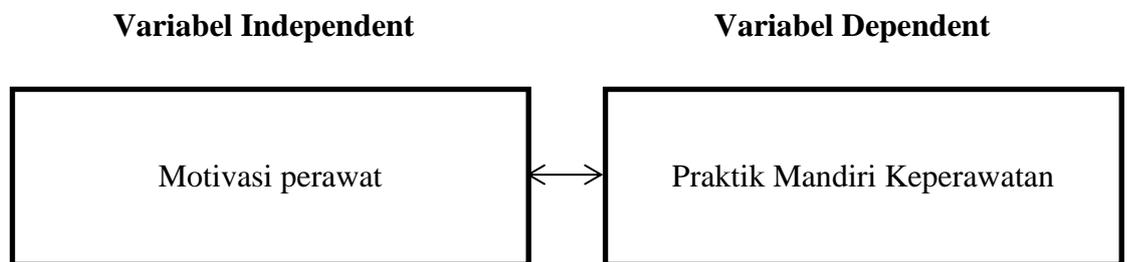
B. Kerangka Teori



Gambar 2.2: Kerangka teori penelitian

Sumber : *Canadian nurses association*, Herzberg, Malayu S.P. Hasibuan (2005)

C. Kerangka Konsep



Gambar 2,3 : kerangka konsep penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada perumusan masalah adapun hipotesisnya adalah terdapat Hubungan Motivasi Perawat Dengan Praktik Mandiri Keperawatan Di Kecamatan Colomadu, Kabupaten Karanganyar