

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional adalah bagian integral yang tidak terpisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Hal ini ditekankan dalam Undang-Undang RI No.36 tahun 2009 tentang Kesehatan, yang dilakukan dengan pengobatan dan atau perawatan. Keperawatan merupakan upaya untuk menuju derajat kesehatan yang maksimal berdasarkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menggunakan proses keperawatan (Keliat, 2010)

Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik. Menurut Hasibuan (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pasien, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi.

Kinerja perawat dipengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2009).

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya dan merupakan suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Siagian, 2010).

Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta adalah Unit Pelaksanaan Teknisi dari Departemen Kesehatan dibawah Direktorat Jendral Bina Kesehatan Masyarakat. Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBPKM) Surakarta yang terletak di Jl. Prof. dr. R. Soeharso No. 28 dengan lahan seluas 19830 m² ini mempunyai unit pelayanan yang terdiri Unit Gawat Darurat (UGD), Unit Perawatan atau *One Day Care* (ODC), dan Unit Rawat Jalan (URJ) yang terdiri dari klinik umum, klinik non TB, klinik TB, klinik anak, dan klinik eksekutif.

Sistem pelayanan BBKPM Surakarta berbeda dari pelayanan kesehatan yang lainnya yaitu tidak hanya mengacu pada Unit Kesehatan Perorangan (UKP) dan Unit Kesehatan Masyarakat (UKM). Berikut adalah data tenaga kerja yang berada di BBKPM Surakarta:

Tabel 1.1.
Data Jumlah Tenaga Kerja di BBKPM Surakarta

Tenaga Kerja	Jumlah	Persentase
Dokter	8	10,5
Non Medis	25	32,9
Perawat	43	56,6
Jumlah	76	100,0

Sumber: Data Internal BBKPM Surakarta (2018)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak adalah perawat (56,6%), di rumah sakit perawat memiliki peran yang penting. Kemajuan suatu rumah sakit ditentukan oleh kualitas perawat, apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan *the caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Hasil observasi awal kinerja perawat tahun 2017 rata-rata berada pada *range* nilai 66-85 yang artinya cukup. Indikator skor penilaian kinerja di BBKPM Surakarta yaitu: sangat baik (>95), baik (86-95), cukup (66-85), kurang (51-65), dan sangat kurang (<50). Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2017, kinerja perawat belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit yaitu (86-95) yang artinya baik. Penilaian kinerja meliputi sikap kerja dan perilaku, pelaksanaan prosedur, serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan.

Hasil observasi di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta, didapatkan adanya indikasi ketidakpuasan dan kurang motivasi yang ditunjukkan oleh perawat baik dengan membicarakan pekerjaan yang lebih baik dan adanya keinginan untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kondisi tersebut bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh pihak manajemen, akan dapat menjadi masalah yang bisa merugikan. Ketidakpuasan kerja tentunya akan berdampak pada kinerja perawat. Jika kinerja perawat kurang baik, maka penilaian tingkat pelayanan rumah sakit juga akan kurang. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya loyalitas pasien terhadap rumah sakit tersebut sehingga penghasilan rumah sakit juga dapat berkurang.

Hasil wawancara dengan kepala bagian keperawatan dari 5 tahap yang harus dilakukan biasanya perawat kadang hanya dapat melakukan 2-3 tahap saja oleh karena itu harus dilanjutkan oleh rekan kerja pada *shift* berikutnya. Sebelum pergantian *shift*, ada perawat yang belum sempat memberikan keterangan kepada perawat penggantinya karena keterbatasan waktu. Hal tersebut karena keterbatasan waktu dalam satu *shift*, sehingga kadang laporan asuhan keperawatan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat peneliti mengajukan judul penelitian: Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta??"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan umum dan khusus, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian antara lain:

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja perawat di BBKPM Surakarta.
- b. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja perawat di BBKPM Surakarta.
- c. Untuk mendeskripsikan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.
- d. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.
- e. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis, maka manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan literature bagi masyarakat umum tentang pentingnya kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan yang positif terhadap upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat sehingga menghasilkan kinerja perawat yang berkualitas bagi rumah sakit.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai sumber bahan pengetahuan dan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit.

c. Bagi Peneliti

1) Menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

2) Mengaplikasikan dan menguji teori yang telah dipelajari di perkuliahan khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

3) Menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada bidang kajian yang sejenis sehingga hasilnya nanti diharapkan dapat memperbaharui dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di BBKPM Surakarta belum pernah dilakukan. Namun, beberapa penelitian terdahulu yang mengadakan penelitian dengan tema yang sama pernah dilaksanakan, diantaranya:

1. Zahara, Sitorus dan Sabri (2011) dengan judul: Faktor motivasi kerja: supervisi, penghasilan, dan hubungan interpersonal mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja: supervisi, penghasilan, hubungan interpersonal terhadap kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit X. Penelitian menggunakan *proportionate random sampling* yang telah memenuhi kriteria inklusi, yaitu 100 perawat pelaksana Rumah Sakit X.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tiga subvariabel motivasi kerja yang ada hubungan signifikan dengan kinerja perawat yaitu: hubungan interpersonal (OR = 4,345), supervise (OR = 72,952) dan penghasilan/gaji (OR = 7,304). Sedangkan variabel karakteristik individu menunjukkan dua variabel yang ada hubungan signifikan dengan kinerja adalah pendidikan perawat pelaksana (OR = 7,567) dan umur (OR = 25,948). Adapun subvariabel yang dominan berhubungan dengan kinerja perawat adalah

supervisi (OR = 72,952), setelah dikontrol variabel umur, penghasilan/gaji dan tingkat pendidikan. Peningkatan supervisi oleh kepala ruangan, komite keperawatan, dan bagian keperawatan perlu untuk ditingkatkan, dengan cara pendekatan struktur organisasi agar dapat memotivasi kinerja perawat pelaksana.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja perawat. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu variabel kontrol umur, penghasilan, tingkat pendidikan, supervisi, tempat dan waktu penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data penelitian.

2. Yanti dan Warsito (2013) dengan judul: Hubungan antara karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara karakteristik perawat, motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelatif dengan rancangan *cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 106 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57 (53,8%) responden berusia kurang dari 32 tahun, 88 (83,0%) responden berjenis kelamin wanita, 73 (68,9%) responden tingkat pendidikannya DIII Keperawatan, 54 (50,9%) responden masa kerja kurang dari 7 tahun, 74 (69,8%) responden tidak pernah mengikuti pelatihan pendokumentasian asuhan keperawatan, 56

(52,8%) responden motivasi pendokumentasian asuhan keperawatan tidak baik, 90 (84,9%) responden persepsi terhadap supervisi kepala ruang tentang pendokumentasian asuhan keperawatan baik, dan 58 (54,7%) kualitas dokumentasi kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara umur p value = 0,478, jenis kelamin p value = 0,659, tingkat pendidikan p value = 0,902, masa kerja p value = 0,546, dan pelatihan p value = 0,521 dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan. Ada hubungan antara motivasi p value = 0,036 dan supervisi kepala ruang p value = 0,041 dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah motivasi perawat yang tidak baik cenderung kualitas dokumentasi juga tidak baik (p value 0,036). Supervisi mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan (p value = 0,041).

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja, metode penelitian. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel terikatnya yaitu kualitas dokumentasi keperawatan, tempat dan waktu penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data penelitian.

3. Jayanegara dan Hartantik (2016) dengan judul: Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah Bojonegoro.

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah

Bojonegoro. Desain penelitian menggunakan metode Analitik korelasional. Populasi penelitian adalah perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS Aisyiyah Bojonegoro sedangkan sampel penelitian sebagian perawat terpilih sebanyak 36 orang, Dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, untuk mendapatkan bentuk hubungan kedua variabel, berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kepuasan kerja (variabel bebas) dan kinerja (variabel terikat), dengan menggunakan instrument adalah kuesioner dan menggunakan uji Cramers “V”.

Hasil penelitian yang dilakukan di RS Aisyiyah Bojonegoro perawat yang merasa puas dalam bekerja sebesar 83%, yang tidak puas sebesar 17%. Untuk kinerja perawat di RS Aisyiyah Bojonegoro skor rata-rata kinerja baik 92%, nilai $p : 0,0028$ dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak, dengan nilai $r = 0,366^{**}$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima, bila didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, dengan tingkat keeratan hubungan sedang. Hasil dari penelitian adalah kepuasan kerja dengan kinerja sangatlah berperan penting, kepuasan akan tercipta dengan penghargaan kinerja yang diperolehnya.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja perawat. Perbedaan penelitian ini terletak tempat dan waktu penelitian, jumlah sampel dan teknik analisis data penelitian.