

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi berasal dari Bahasa Latin “*movere*” yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Winardi (1986:237) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (dalam Suherlan Herlandkk, 2013:58). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Motivasi kerja perawat mempengaruhi perilaku perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi mutu pelayanan dan kepuasan pasien, terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Potter dan Perry, 2009). Pengaruh motivasi kerja meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dengan supervise. Keberhasilan pengawasan sangat dipengaruhi oleh supervisor, dalam hal ini bisa atasan langsung, pimpinan kantor, aparat fungsional maupun masyarakat.

Motivasi perawat berdasarkan hasil penelitian Lia Fitrianti (2016) di Jakarta mayoritas perawat dengan motivasi tinggi sebanyak 59%, hal tersebut menunjukkan bahwa perawat inap psikiatrik RSKD Duren Sawit Jakarta mayoritas kebutuhannya telah terpenuhi secara adekuat, selain itu 41% perawat dengan motivasi rendah karena kurang terpenuhinya kebutuhan adekuat. Motivasi perawat menurut penelitian Glady (2018) di ketahui bahwa secara umum perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe memiliki motivasi kerja yang baik yaitu sebanyak 46 perawat (71,9%), selain itu 18 perawat (28,1%) kurang memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi perawat menurut penelitian Niken Sukesi (2013) di RSUD Ungaran di ketahui bahwa secara umum perawat di ruang rawat inap memiliki motivasi kerja yang baik yaitu sebesar (61%), lalu sebanyak (39%) perawat kurang memiliki motivasi kerja yang baik.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 3 Desember 2020 di Ruang Dahlia Rumah Sakit dr. Soepraoen Malang melalui google form kepada para perawat di ruang Dahlia didapatkan data dari 8 perawat, 4 orang diantaranya memiliki motivasi kerja yang rendah seperti kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu kegiatan, tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, bersikap apatis dan tidak percaya diri. 2 orang diantaranya memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti, tindakan yang dilakukan terarah pada tujuan, bersemangat dalam menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas. Dan 2

orang lagi memiliki motivasi kerja sedang, semangat dalam melakukan pekerjaan tetapi tindakan yang dilakukan kurang terarah.

Motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja maka perawat akan merasakan rasa bangga dan puas dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas. Keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atau reward atas hasil kerja kadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja menentukan besar kecilnya prestasi, seseorang dengan motivasi kerja yang rendah akan memiliki kinerja yang rendah hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang prima sehingga produktivitas yang dihasilkan akan optimal. Keberadaan pemimpin di dalam keperawatan sangat dibutuhkan apalagi untuk mendorong atau memberi motivasi kepada perawat dalam menjalankan tugas. Keluhan perawat akan kondisi beban kerja yang tinggi dan belum adanya penghargaan atas hasil kerja kadang sebagai pemicu dampak dari tidak adanya motivasi dalam bekerja.

Seorang perawat akan mempunyai kinerja yang baik apabila perawat memiliki motivasi yang tinggi.

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka perawat harus mengikuti pelatihan, seminar dan sejenisnya tentang pelaksanaan asuhan keperawatan. Pemimpin yang baik akan memberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal, memberikn pengakuan terhadap kinerja yang baik, memberikan loyaltyas dn menetapkan jadwal evaluasi secara rutin.

Pemimpin hendaknya dapat mempertahankan motivasi kepada perawat, agar perawat selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan cara memberikan bonus kepada perawat yang bekerja lembur atau kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik untuk memotivasi perawat yang lain dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Dahlia Rs Dr. Soepraoen?”

1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui Gambaran Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Dahlia Rs Dr. Soepraoen

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan/ pengetahuan dari konsep motivasi kerja perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi profesi keperawatan

Memberikan masukan dan informasi tentang motivasi kerja perawat dan bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja perawat yang kurang baik.

2. Bagi peneliti yang akan datang

Menambah tambahan referensi dalam penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja perawat

3. Bagi responden

Hasil penelitian dapat menjadi bahan pengetahuan bagi responden dalam mengetahui motivasi kerja perawat.

