BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan UU RI No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menuturkan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit haruslah memiliki tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan dengan status kepegawaian tetap.

Sumber daya manusia yang berkualitas dangat dibutuhkan rumah sakit untu mampu berkembang dan bersaing. Kinerja rumah sakit dapat ditentukan oleh sumber daya yang berkualitas, terkhusus perawat dalam hal untuk meningkatkan mutu kesehatan (Anggoronggang, 2014). Perawat memiliki peran yang penting sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit untuk mencapai tujuan pemberdayaan kesehatan. Keberhasilan pelayananan kesehatan dapat ditentukan pada kontribusi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal tersebut sesuai dengan keberadaan profesi perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta memiliki jumlah yang dominan dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain di rumah sakit. Maka dari itu, untuk menunjang kinerja rumah sakit dan mencapai kepuasan pelanggan, haruslah memiliki perawat dengan kinerja yang baik (Suroso, 2011).

Pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) (Mangkunegara, 2013). Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk bangkit menjalankan tugas dan pekerjaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang dalam melaksanakan

pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya (Suyanto, 2009).

Peningkatan kinerja di suatu rumah sakit merupakan salah satu bentuk dari usaha berbagai pihak yang di dalamnya merupakan perawat untuk melaksanakan proses keperawatan pada pasien secara maksimal. Faktor motivasi kerja dari perawat merupakan pengaruh utama dalam penurunan kinerja perawat (Mangkunegara, 2013). Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain : faktor motivasi instrinsik (motivator) dan faktor motivasi ekstrinsik (hygiene). Faktor motivasi instrinsik meliputi tanggung jawab (responsibility), promosi (progress), prestasi (achievement), pengakuan (recognition) sedangkan faktor motivasi ekstrinsik yaitu penyeliaan (supervisi), gaji (salary), hubungan antar individu (interpersonal relationships), dan kondisi kerja (working conditions) (Wardani, 2015).

Hasil penelitian (Zainaro, Isnainy, Furqoni, dan Wati, 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di RSUD Alimuddin Umar mayoritas dalam kategori rendah, yaitu sebesar (53,3%). Sedangkan kinerja yang dihasilkan sebanding dengan motivasi kerjanya yang menunjukkan bahwa mayoritas kinerja perawat di RSUD Alimuddin Umar memiliki kinerja kurang baik sebesar (56,7%).

Berdasarkan studi pendahuluan tentang motivasi kerja alumni yang dilakukan pada 10 alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta didapatkan hasil sebanyak 30% tidak hadir tepat waktu, sebanyak 60% belum puas dengan posisi/jabatannya saat ini, sebanyak 50% merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, maka peneliti tertarik untuk meneliti gambaran motivasi kerja perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta.

B. Rumusan Masalah

"Bagaimana gambaran motivasi kerja pada perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta?"

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta

2. Tujuan khusus

- a. Menggambarkan karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, angkatan, tahun lulus, gaji, dan tempat kerja.
- Menggambarkan motivasi instrinsik pada perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta
- c. Menggambarkan motivasi ekstrinsik pada perawat alumni Ners Universitas Muhammadiyah Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi alumni

Hasil penelitian ini dapat digunakan alumni untuk menggali motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada klien.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini memberikan data tentang variabel motivasi kerja pada perawat sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

E. Keaslian Penelitian

Sejauh pengetahuan penulis dari membaca hasil penelitian terdahulu belum ada penelitian tentang alumni Ners di UMS. Namun, terdapat penelitian yang sejenis dengan judul gambaran motivasi kerja perawat. Keaslian penelitian ditampilkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Pangemanan, R. W, Bidjuni. H, & Kallo. V (2019) Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado.	 Menggunakan variabel tunggal yaitu motivasi kerja perawat Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif 	 Teknik pengambilan <i>Accidental Sampling</i> Menggunakan pendekatan restrospektif
2.	Lestari & Juliana, (2019) Gambaran Motivasi Kerja Perawat di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam Tahun 2018	 Menggunakan variabel tunggal yaitu motivasi kerja perawat Menggunakan pendekatan cross sectional 	 Teknik pengambilan sampling Purposive Sampling
3.	Pratama, Y. M. (2017). Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit TK. IV Pematang Siantar.	 Menggunakan pendekatan cross sectional 	 Menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (motivasi instrinsik), variabel dependen (kinerja perawat)

Berdasarkan dari penelitian pada Tabel 1.1, penelitian ini terdapat kebaruan dari penelitian sebelumnya yaitu dalam penelitian ini kuesioner menggunakan *Google Form* sehingga tidak perlu memasukkan data ke *Ms. Excel* secara manual.