

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit pemerintah dalam satu dasawarsa ini telah mengalami berbagai perubahan status mulai dari menjadi unit swadana, kemudian menjadi Perum dan terakhir ini telah menjadi Badan Layanan Umum (BLU). Dengan demikian rumah sakit pemerintah telah mengalami pergeseran fungsi dari fungsi sosial ke fungsi sosial ekonomi, dalam arti rumah sakit pemerintah tetap menjalankan fungsi sosialnya namun harus dikelola dengan memakai prinsip - prinsip ekonomi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berkenaan dengan hal tersebut maka pendayagunaan tenaga rumah sakit mau tak mau perlu ditingkatkan agar efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1996 tenaga di rumah sakit dapat di kategorikan dalam tujuh jenis tenaga, yakni : tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik dan tenaga keteknisian medis.

Dari ketujuh jenis tenaga tersebut yang juga dimiliki, rumah sakit , jenis tenaga keperawatan adalah tenaga yang paling sering berhubungan dengan pasien karena memiliki peranan cukup besar dalam proses perawatan pasien, khususnya di ruang rawat inap . Perawatan pasien di ruang rawat inap berlangsung selama 24 (dua puluh empat) jam dimana perawat melakukan tugasnya dengan sistem jaga

gilir (*shift*). Keadaan ini akan menghadapi perawat pada situasi dan kondisi yang berbeda-beda .

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas dan kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan kesehatan. Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat tinggi di rumah sakit adalah perawat.

Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit perlu menaruh perhatian yang lebih intensif terhadap tenaga perawat karena pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah faktor utama yang dijadikan tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan pada umumnya dan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap pada khususnya. Faktor dominan bagi keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh tenaga perawat itu sendiri, baik dari segi profesionalitas maupun motivasi kerjanya.

Motivasi kerja perawat menjadi hal yang cukup penting untuk mendapatkan perhatian dari manajemen rumah sakit karena terkait erat dengan terwujudnya pelayanan rumah sakit yang bermutu secara keseluruhan.

Seseorang dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Robin (2001) mengemukakan bahwa seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, atau tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Herzberg (1998) mengembangkan teori dari Maslow tentang motivasi kerja menjadi teori dua faktor yaitu *motivation factor* atau *intrinsic factor* dan faktor pemelihara (*hygienic factor*) yang disebut atau *extrinsic factor*. Faktor

intrinsik adalah faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang antara lain prestasi kerja yang diraih (*achievement*) dan pengakuan dari orang lain (*recognition*), perasan diberi tanggung jawab (*responsibility*), pekerjaannya sendiri (*the work itself*), kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (*the possibility of growth and advancement*) Sedangkan faktor ekstrinsik atau *hygienic factor* adalah faktor pemelihara untuk mencegah ketidakpuasan seseorang dalam bekerja antara lain imbalan kerja, kondisi kerja, hubungan kerja tehnik pengawasan (*supervision*), keamanan kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan tempat bekerja. Ketidakpuasan akibat tidak terpenuhinya kebutuhan faktor ekstrinsik akan menimbulkan pegawai kurang termotivasi atau demotivasi yang terlihat antara lain dari tingkat absensi yang semakin tinggi, angka perpindahan tenaga yang juga semakin tinggi Dalam hal ini faktor ekstrinsik tidak secara eksplisit menimbulkan motivasi kerja namun dinyatakan sebagai mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja yang mengindikasikan adanya kurangnya motivasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap secara umum di rumah sakit lebih didasarkan pada kenyataan bahwa : *pertama*, pekerjaan perawat di ruang rawat inap lebih komprehensif dibanding perawat yang bertugas di rawat jalan dan berlangsung selama 24 (dua puluh empat) jam dengan sistim jaga gilir (*shift*); *kedua*, sebagian besar perawat bekerja di ruang rawat inap dibandingkan dengan yang bekerja di ruang rawat jalan; *ketiga*, tanggung jawab perawat yang bertugas di ruang rawat inap relatif lebih besar dibanding tenaga yang bertugas di rawat jalan.

Rumah Sakit Umum Daerah Fak-Fak adalah salah satu rumah sakit pemerintah daerah Kabupaten Fak-Fak yang berfungsi sebagai tempat rujukan bagi pelayanan kesehatan dasar seperti Puskesmas, Balai pengobatan, Rumah Bersalin dan praktek dokter dalam wilayah Kabupaten Fak-Fak.

Sebagai tempat rujukan, maka Rumah Sakit Umum Daerah Fak-Fak harus memiliki tenaga kesehatan dan peralatan serta perlengkapan yang memadai. agar dapat menjalankan fungsi rujukan secara baik. Sebagian besar dari pasien - pasien yang dirujuk oleh Puskesmas tersebut harus menjalani rawat inap. dan belum maksimal terlayani dengan baik karena keterbatasan tenaga, sarana dan fasilitas sehingga dalam banyak hal akan mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan berbagai teori tentang faktor - faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja maka secara umum dapat disimpulkan bahwa ada 2 (dua) yakni faktor intrinsik yang berkaitan dengan sikap perawat terhadap pekerjaannya, dan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan persepsi perawat terhadap lingkungan pekerjaannya. seperti sarana dan fasilitas kerja, kondisi kerja, gaji, insentif dan imbal jasa lainnya. Robins dalam Munandar (2001) secara implisit mengaitkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang memotivasi kerja melalui rumusan sebagai berikut :

$$\text{Prestasi Kerja} = \text{faktor motivasi kerja} \times \text{kemampuan} \times \text{peluang}$$

Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah meskipun kemampuannya baik serta peluangnya ada . Atau bila kemampuan kerja rendah dan peluang kurang maka otomatis motivasi kerja rendah dan prestasi kerja rendah

RSUD Fak-Fak saat ini tercatat memiliki jumlah tempat tidur untuk rawat inap sebanyak 60 dengan BOR rata-rata mencapai 80 % . Jumlah tenaga medisnya sebanyak 17 terdiri dari dokter umum 12 orang, dokter spesialis sebanyak 4 orang dan dokter gigi 1 orang. Jumlah tenaga perawat sebanyak 116 orang terdiri dari S1 Keperawatan, 1 orang bidan, 13 orang, D3 Keperawatan (AKPER) 37 orang dan tenaga SPK/SPR 59 orang. Dengan melihat komposisi tenaga perawat yang sebagian besar adalah tenaga lulusan SPK/SPR dari yang seharusnya adalah tenaga lulusan AKPER maka menurut Maslow tingkatan kebutuhan yang memotivasi kerjanya adalah lebih kepada kebutuhan fisik dan kebutuhan akan rasa aman yang dalam teori Herzberg dikategorikan sebagai kebutuhan ekstrinsik atau *hygienic factor*. Dengan perkataan lain motivasi kerja perawat lebih didasarkan kepada kebutuhan ekstrinsik

Dari hasil observasi di Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua barat terdapat keluhan tentang sering terhambatnya pengembangan karier perawat dalam bentuk keterlambatan proses kenaikan pangkat, sedikitnya kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan kariernya. Disamping itu dukungan sarana dan fasilitas kerja perawat yang belum memadai untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan, dan terbatasnya tenaga medis, dengan gaji dan insentif perawat yang belum memuaskan agaknya sangat berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat. terutama dari faktor ekstrinsiknya

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang terkait dengan motivasi kerja perawat dalam penelitian ini antara lain meliputi :

1. Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak belum sepenuhnya dapat berfungsi secara optimal dalam menangani pasien-pasien rujukan yang memerlukan rawat inap
2. Beban kerja perawat cukup tinggi yang disebabkan masih minimnya tenaga perawat
3. Gaji dan insentif perawat masih belum dapat dikatakan memadai dengan beban kerjanya
4. Dukungan sarana dan fasilitas kerja perawat belum memadai untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan disamping masih juga terbatasnya tenaga medis

Rumah Sakit dalam kaitan dengan identifikasi masalah tersebut diatas, seharusnya memberikan perhatian lebih kepada faktor-faktor yang lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja perawat agar mereka efektif, efisien dan berkualitas memberikan pelayanan kepada pasien

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dimuka dan mengingat keterbatasan yang ada maka penelitian ini hanya memfokuskan pada kontribusi - faktor ekstrinsik terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit

Umum Daerah Fak-fak Papua Barat karena menurut peneliti faktor motivasi kerja intrinsiknya relatif terpenuhi .

1.4 Perumusan Masalah

Sebagai perumusan masalah dalam penelitian ini , diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Adakah hubungan yang signifikan antara faktor ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat.

1.5 Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada permasalahan yang sudah dikemukakan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan faktor ekstrinsik perawat dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua barat.

2. Tujuan Khusus :

- a. Mengidentifikasi faktor ekstrinsik perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat.

- c. Menganalisa hubungan antara faktor ekstrinsik dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat bagi Rumah Sakit
 - a. Sebagai bahan sumbang saran atau rekomendasi bagi upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua barat.
 - b. Memberikan masukan kepada manajemen tentang faktor-faktor yang perlu ditingkatkan dalam memotivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat.
2. Manfaat bagi Pendidikan

Menambah khasanah penelitian tentang motivasi kerja perawat serta faktor-faktor yang mempengaruhinya di Rumah Sakit
3. Manfaat bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan dalam mengimplementasikan teori psikologi tentang sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Daerah Fak-fak Papua Barat.