

## **BAB I**

### **LATAR BELAKANG**

#### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit menjadi salah satu pilar dalam fungsi kesehatan baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Rumah Sakit adalah satu bentuk bisnis yang padat modal, padat sumber daya. Sumber daya yang dapat cepat usang adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terbesar di rumah sakit adalah tenaga paramedis keperawatan.

Perawat adalah karyawan lini terdepan yang kontak secara langsung dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuan bersama. Keperawatan yang dilakukan oleh perawat kepada pasien dapat mempengaruhi mutu dan kualitas suatu rumah sakit. Baik atau buruknya pelayanan perawat akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dalam meningkatkan pelayanan perawat harus melakukan perbaikan kinerja individu maupun kelompok. (Nursalam 2016)

Maka Rumah sakit harus menyadari bahwa manajemen harus memenuhi kebutuhan hidup karyawan supaya karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. (nursalam 2016)

Karena motivasi adalah perasaan, pikiran yang mampu memberi semangat seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja sangat diperlukan oleh semua karyawan yang termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Perawat merupakan karyawan yang paling penting dalam pelayanan kesehatan untuk merawat pasien. Karena perawat memiliki peran penting, maka pengembangan karir perawat harus diperhatikan. Karena jika perawat mendapat perhatian lebih akan meningkatkan motivasi perawat dan kinerja perawat akan meningkat, dan akan meningkatkan kualitas pelayanan bagi rumah sakit (Marquis & Houston, 2012).

Ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi kerja yaitu Faktor Intrinsik dan ekstrinsik, factor intrinsic sendiri adalah Tanggung jawab dan pengakuan, sedangkan factor ekstrinsik dibagi menjadi 4 yaitu Imbalan/insentif, Kondisi kerja, Desain Pekerjaan dan kebutuhan. (Frederick Herzberg 2018 dan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki 2015).

Menurut WHO (2017), Indonesia memasuki 5 negara dengan tingkat motivasi tenaga medis yang paling rendah, selain Argentina, Vietnam, India dan Nigeria. Hal ini disebabkan disebabkan dari belum tercapainya kesejahteraan yang di peroleh sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengtakan rendahnya tunjangan yang di terima dari tempat kerja.

Masalah yang sering terjadi dipelayanan kesehatan saat ini adalah banyak tenaga medis yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja, hal ini disebabkan berbagai faktor seperti resiko kerja yang tinggi, beban kerja yang berat padahal mereka belum dibekali pelatihan yang memungkinkan dan perlindungan kerja yang memungkinkan. Berbeda dengan tenaga medis di luar negeri mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi karena diluar negeri tenaga Kesehatan sangat diakui, mulai dari pengembangan diri, gaji yang lebih besar, dan jenjang karir yang sangat luar biasa. Sehingga banyak tenaga medis dari Indonesia yang memilih untuk bekerja di luar negeri.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah jogjakarta adalah rumah sakit yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.20, Ngupasan, Kec. Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta . RS PKU Muhammadiyah jogjakarta memiliki jumlah pasien yang cukup tinggi disetiap harinya. Banyaknya jumlah kunjungan pasien ke RS PKU Muhammadiyah jogjakarta akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Dari nanyakanya pasien di rumah sakit ditemukan masih complain dari pasien terhadap pelayanan di rumah sakit, cntohnya antrian yang sangat banyak dan lama, perawat di bangsal yang terkadang memiliki respon yang lama saat dipanggil pasien dan keluarga, ada beberapa perawat yang kurang ramah kepada pasien. Meskipun tidak setiap saat kejadian ini

terjadi, tetapi masih ada ditemukan dalam pelayanan. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pasien, masih ada beberapa perawat belum bisa memberikan kinerja yang bagus, contohnya ada perawat yang memberikan penjelasan yang memuaskan kepada pasien, kurangnya cekatan kepada pasien ada beberapa perawat yang tidak menghiraukan keluhan pasien, contohnya perawat terkadang membutuhkan waktu lama untuk sampai ke kamar pasien.

Saat dilakukan penelitian dengan *Determinants of job motivation among frontline employees at hospitals in Tehran*. (E Zarei 2016) Temuan menunjukkan bahwa hubungan kerja (rata-rata 3,95) merupakan penentu utama pekerjaan motivasi karyawan garis depan. Konten pekerjaan (3,76), pengembangan karir (3,75), rasa hormat sosial (3,75), dan otonomi (3,30) adalah empat faktor afektif berikutnya. Pengakuan dan remunerasi memiliki pengaruh paling kecil terhadap motivasi kerja karyawan garis depan.

Dalam penelitian yang berjudul *Motivasi dan kepuasan kerja di kalangan staf medis dan keperawatan di rumah sakit umum umum Siprus*. (Iambrou, 2010). Survei mengungkapkan bahwa prestasi mendapatkan angka yang paling tinggi daripada empat motivator utama, disusul oleh remunerasi, rekan kerja, dan konten pekerjaan.

Atikah (2018) yang berjudul *factor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Al Islami Mawardi Sidoarjo*. Dalam penelitian ini menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja, kompensasi, jaminan/penghargaan, dan status dengan tingkat motivasi kerja.

Dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang factor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan pengaruh terhadap kinerja perawat. Karena di Indonesia sendiri masih sangat banyak tenaga kesehatan yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti resiko kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
2. Apakah konten kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah pengakuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
5. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
6. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
7. Apakah konten kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
8. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja ?
9. Apakah pengakuan berpengaruh terhadap kinerja ?
10. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja ?
11. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi?
12. Apakah konten kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi?
13. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi?
14. Apakah pengakuan berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi?
15. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi ?
16. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

### **2. Tujuan Khusus**

1. Menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap motivasi kerja
2. Menganalisis pengaruh konten kerja terhadap motivasi kerja
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja
4. Menganalisis pengaruh pengakuan kerja terhadap motivasi kerja

5. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja
6. Menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja
7. Menganalisis pengaruh konten kerja terhadap terhadap kinerja
8. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja
9. Menganalisis pengaruh pengakuan kerja terhadap kinerja
10. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja
11. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
12. Menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi
13. Menganalisis pengaruh konten kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi
14. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi
15. Menganalisis pengaruh pengakuan kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi
16. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja menjadi mediasi

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diharapkan dapat memeberikan masukan dan informasi bagi pihak manajemen sumber daya manusia dalam melakukan kebijakan faktor yang memepengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat supaya dapat meningkatkan pelayanan dan upaya kerja perawat.
2. Bagi peneliti, mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian di manajemen keperawatan di rumah sakit yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam melakukan kebijakan faktor yang memepengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat
3. Bagi akademik, dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami dan meneruskan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam melakukan kebijakan faktor yang memepengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat