

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Upaya meningkatkan kualitas perawat sebagai penyedia jasa pelayanan di rumah sakit dewasa ini perlu mendapat prioritas utama karena rumah sakit pada saat ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat pengobatan tetapi juga berperan penting dalam membentuk pandangan sikap dan harapan masyarakat mengenai kesehatan secara keseluruhan. Sebagaimana kita ketahui bahwa perawat di rumah sakit saat ini tidak hanya berperan dalam membantu proses pengobatan pasien, tetapi juga berperan penting dalam membantu masyarakat menentukan pandangan sikap dan harapan masyarakat terhadap citra rumah sakit tersebut. Oleh karena itu citra sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas perawatannya. Peningkatan kualitas di rumah sakit tidak cukup hanya meliputi pengetahuan dan ketrampilan belaka. Akibat kemajuan pesat dibidang ilmu dan teknologi pelayanan dibidang kesehatan tampaknya semakin efisien secara medis teknis, namun bersamaan dengan itu juga cenderung mengalami dehumanisasi. Hal ini jika dibiarkan secara berlanjut akan berpengaruh negatif terhadap pelayanan kesehatan. Sebagaimana perusahaan jasa lainnya, faktor manusia sebagai konsumen rumah sakit haruslah tetap dipandang sebagai subyek bukan obyek, karena walaupun mereka sedang sakit mereka tetap mempunyai pikiran,

..... dan sebagainya. Upaya kesehatan yang sungguh-

sungguh terhadap faktor manusia ini yang akan meningkatkan kualitas pelayanan dirumah sakit ini. Oleh karena itu, bagaimana meningkatkan sikap manusiawi perawat merupakan masalah penting yang mendesak untuk segera dipecahkan.

Rumah sakit berbeda dengan hotel atau perusahaan jasa lainnya. Dari segi ekonomi, kaidah-kaidah yang berlaku untuk industri umumnya tidak berlaku untuk rumah sakit. Perawatan dirumah sakit lahir dari keinginan untuk menolong meringankan penderitaan sesama manusia. Bahkan dizaman modern ini, citra rumah sakit sebagai perusahaan yang cenderung bersifat nirlaba, masih melekat erat dalam pandangan dan harapan masyarakat. Oleh karena itu dilingkungan kerja yang sangat kompleks ini perawat harus dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas SDM, dalam hal ini perawat adalah bagaimana menumbuhkan adanya motivasi kerja yaitu suatu dorongan dari karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kekayaan organisasi perusahaan yang dalam hal ini rumah sakit dapat dilipatgandakan dengan cara meningkatkan kualitas human capital, dimana salah satunya dapat dicapai melalui peningkatan motivasi perawat yang secara signifikan akan berpengaruh pada prestasi kerja perawat. Perawat harus memiliki keyakinan bahwa peningkatan prestasi kerja ini mempunyai manfaat bagi dirinya sendiri maupun bagi rumah sakit. Potensi perawat yang besar dapat dibangkitkan yaitu salah satunya melalui motivasi. Perawat adalah salah satu kelompok tenaga kerja

... yang ... .. dimana mereka bekerja

ditempat kerja dari sekelompok orang yang sering mengalami benturan-benturan antara kepentingan pribadi dan kepentingan sosial, sehingga sangat diperlukan adanya motivasi kerja yang kuat dari perawat ini agar berkualitas tinggi dalam melayani pasien. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat maka akan meningkatkan citra sebuah rumah sakit dimata masyarakat. Pihak pimpinan rumah sakit tidak cukup hanya meningkatkan kualitas perawatnya melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuannya saja tetapi pimpinan rumah sakit memiliki tanggung jawab yang besar dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku perawatnya agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, tentunya dengan didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi yang menunjang. Pimpinan dituntut untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan manajerialnya dengan memahami kebutuhan motif karyawannya dalam mencapai salah satu tujuan kerjanya yaitu prestasi kerja.

Menurut Brouwer *et al.*(1983, dalam Mustikawati Siaga, 1988) perawat adalah teman sekerja dokter yang bertanggung jawab dalam merawat orang sakit dan membantu dokter untuk melakukan tugas dokter yang rutin diluar penetapan diagnosis dan penentuan pengobatan. Dari hasil penelitian Pratiwi dan Haryono (1974, dalam Mustikawati , 1988) tugas perawat adalah :

1. Tugas merawat pasien

- a. Perawatan fisik rutin

- b. Perawatan medik rutin

- c. Perawatan medik khusus
  - d. Perawatan gizi
  - e. Perawatan psikologi
2. Tugas administrasi
  3. Tugas memelihara alat dan perlengkapan kerja
  4. Tugas pendidikan

Seiring dengan kompleksnya tugas seorang perawat diatas, maka perawat dituntut untuk dapat bekerja melayani pasien dengan efektif dan efisien sehingga akan dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerjanya. Agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, banyak hal yang mempengaruhinya salah satunya adalah mengenai pemahaman terhadap motif apa yang mendasari dirinya melakukan pekerjaan apakah karena agar dihargai, prestise atau karena tuntutan sosial sehingga akan turut mempengaruhi prestasi kerja yang akan dicapainya.

Menurut Anastasi (1989, dalam Sutarto Wijono, 2001) hubungan tingkah laku karyawan dengan produktivitas kerja sebagian tergantung pada bagaimana produktivitas berkaitan dengan nilai dan tujuan kerja individu yang bersangkutan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Vroom (1964, dalam Sutarto Wijono, 2001) umpan balik atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi. Wekley dan Yukl (1977, dalam Sutarto Wijono, 2001) berpendapat bahwa seorang individu dalam mencapai tujuannya yaitu prestasi kerja dalam organisasi ditentukan oleh kekuatan motif apa yang mendorong dirinya melakukan sesuatu

Teori motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer dan teori berprestasi Mc. Clelland. Dari ketiga teori tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa variabel motivasi terdiri dari 4 dimensi motivasi yaitu motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan dan motif berprestasi.

Secara tidak langsung, timbulnya motivasi pada karyawan ini dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam individu itu sendiri yang merupakan karakteristik pembentuk individu tersebut maupun faktor-faktor dari luar individu. Salah satu faktor internal dari dalam individu yang berpengaruh terhadap timbulnya motivasi adalah kepribadian karyawan. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian dari Caplan dan Jones (1975, dalam Sutarto Wijono, 2001) yaitu bahwa motif berprestasi yang ditunjukkan sebagai suatu kesempatan kenaikan jabatan dan motif afiliasi yang ditunjukkan melalui kerja kelompok dengan orang lain berhubungan dengan kepribadian yang dimiliki karyawan. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang bagus, suka tantangan dan resiko, suka beban kerja, suka bersaing dan berorientasi pada prestasi maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki motif berprestasi yang tinggi yang ditunjukkan melalui kenaikan pangkat atau jabatan, sedangkan karyawan yang berkepribadian sebagai person yang sabar, tidak ambisius dan tidak kompetitif akan cenderung memiliki motif berprestasi yang rendah karena mereka lebih mementingkan hubungan kerja kelompok dengan orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian dari Baron (1983, dalam Sutarto Wijono, 2001) bahwa

pada prestasi akan berprestasi tinggi dalam mengerjakan tugas yang kompleks dan beresiko stress tinggi sedangkan orang yang berkepribadian sebagai person yang sabar, tidak kompetitif dan tidak ambisus akan berprestasi tinggi dalam pekerjaan yang mudah dan beresiko stress rendah. Jadi, kepribadian akan mempengaruhi kuat tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang ada tidaknya pengaruh interaksi dimensi–dimensi dari motivasi kerja dan kepribadian serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul **”PENGARUH INTERAKSI MOTIVASI KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RSUD WATES YOGYAKARTA”**. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mereplikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Sutarto Wijono tentang pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja supervisor di sebuah pabrik tekstil di Salatiga pada tahun 2001.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh interaksi antara variabel motivasi kerja secara bersama-sama yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif keberadaan yang dimoderasi oleh

3. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif afiliasi yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja ?
4. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif kekuasaan yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja ?
5. Apakah ada pengaruh interaksi antara motif berprestasi yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi antara variabel motivasi kerja secara bersama-sama yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi antara motif keberadaan yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi antara motif afiliasi yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi antara motif kekuasaan yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi antara motif berprestasi yang dimoderasi oleh kepribadian terhadap prestasi kerja.

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

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah :

1. Bagi obyek yang diteliti

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberi masukan sekaligus menambah pemahaman yang lebih baik tentang praktek-praktek manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja sehingga akan menunjang kelancaran pelaksanaan kebijakan yang menyangkut survivenya organisasi dimasa mendatang.

2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan akan dapat menambah dan memperkaya pengetahuan terhadap teori-teori yang sudah ada yang menyangkut tentang motivasi kerja, kepribadian dan prestasi kerja pada khususnya maupun praktek-praktek MSDM di organisasi pada umumnya.