

# 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 seperti kita ketahui bahwa perawat di rumah sakit saat ini tidak hanya berperan dalam membantu proses pengobatan pasien, tetapi juga berperan penting dalam proses pembentukan pandangan sikap dan harapan masyarakat mengenai kesehatan secara keseluruhan. 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*, di mana 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 dibidang kesehatan yang paling banyak anggotanya dimana mereka bekerja ditempat kerja dari sekelompok orang yang sering mengalami benturan antara

.....

kerja yang kuat dari perawat ini agar berkualitas tinggi dalam melayani pasien. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat maka akan meningkatkan citra rumah sakit di kalangan masyarakat. Pihak pimpinan rumah sakit tidak cukup hanya meningkatkan kualitas perawat melalui pengembangan ketrampilan dan pengetahuan saja.

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 tipe kepribadian karyawan. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian dari Caplan dan Jones (1975 dalam Sutarto Wijono 2001) yaitu bahwa motivasi prestasi yang ditunjukkan sebagai suatu kesempatan kenaikan jabatan dan motivasi afiliasi yang ditunjukkan melalui kerja kelompok dengan orang lain berhubungan dengan kepribadian yang dimiliki karyawan. Misalnya jika karyawan memiliki kepribadian A yaitu, suka tantangan dan resiko, suka beban kerja, suka bersaing dan berorientasi pada prestasi maka karyawan tersebut akan cenderung memiliki motivasi prestasi yang tinggi yang ditunjukkan melalui kenaikan jabatan, sedangkan person yang memiliki kepribadian B yaitu sabar, tidak ambisius, tidak kompetitif, cenderung lebih aman terhadap pengaruh stress akan cenderung memiliki motivasi berprestasi yang rendah karena mereka lebih mementingkan hubungan kerja kelompok dengan orang lain. Hal ini didukung

memiliki kepribadian suka beban kerja, kompetitif, dan berorientasi pada prestasi akan berprestasi tinggi dalam mengerjakan tugas yang kompleks dan beresiko stress tinggi sedangkan yang berkepribadian sebagai person yang sabar , tidak kompetitif, dan tidak ambisius akan berprestasi tinggi dalam pekerjaan yang mudah dan beresiko stress rendah. Jadi kepribadian akan memengaruhi 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 MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RSUD PKU MUHAMMADIYAH BANTUL”. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mereplikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Sutarto Wijono tentang pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja supervisor di sebuah pabrik tekstil di Salatiga pada tahun 2001.

## **B. BATASAN MASALAH**

Penelitian ini hanya terbatas pada ruang lingkup yaitu sebagai berikut :

1. Perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta
2. Jumlah sampel sebanyak 70 responden, yaitu perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta

### **C. RUMUSAN MASALAH**

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

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kekuasaan terhadap prestasi kerja?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja?

### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara motivasi kekuasaan terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja.

### **E. MANFAAT PENELITIAN**

- 1) Bagi instansi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi di rumah sakit dalam mencari masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja dan

2) Bagi penulis

Sebagai sarana untuk berlatih dalam menerapkan teori-teori dengan kenyataan-kenyataan dibidang manajemen dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang masalah-masalah yang di hadapi oleh para perawat yang sangat bermanfaat bagi peneliti sebagai bekal terjun ke masyarakat dikemudian hari