

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan insitusi yang menyediakan pelayanan pasien rawat inap, dimana fungsi utamanya memberikan pelayanan kepada pasien, diagnostik dan terapeutik untuk berbagai penyakit dan masalah kesehatan, baik yang bersifat bedah maupun non bedah.(Aditama,2002:6)

Pelayanan rawat inap yang dilakukan di ruang rawat inap adalah upaya peningkatan kesehatan. Penekanan pelayanan kesehatan haruslah sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan kode etik profesi keperawatan (Nursalam,2001). Perawat memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu, pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan perawat sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit.

Nursalam (2007:17) mengemukakan bahwa perkembangan pelayanan keperawatan saat ini telah melahirkan paradigma keperawatan yang menuntut adanya pelayanan keperawatan yang dilakukan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, yang berorientasi pada kebutuhan objektif klien, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan. Fokus

asuhan keperawatan berubah dari peran kuratif dan promotif menjadi peran promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dalam rumah sakit dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Untuk kepentingan produktivitas dan efisiensi maka tingkah laku yang mempengaruhi perawat perlu mendapat perhatian, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat.

Motivasi atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motivasi yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi intrinsik (dari diri sendiri) dan ekstrinsik (dari luar) perawat perlu mendapat perhatian dari pihak rumah sakit.

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja pada waktu karyawan melakukan pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan sehingga karyawan akan berusaha untuk menghasilkan sesuatu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik kepada para karyawan, pimpinan, dan hasil pekerjaannya (Anoraga,2009 : 58). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat, karena dengan lingkungan yang

sesuai dan menyenangkan dapat memberikan dorongan kepada perawat untuk bekerja lebih bersemangat.

Lingkungan kerja psikologis merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja psikologis sangat mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, dimana lingkungan kerja psikologis yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya, lingkungan kerja psikologis yang baik menciptakan motivasi tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan.

Lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang padat karya, kesibukan dan tanggung jawab yang besar terhadap pasien, merupakan rutinitas yang setiap hari dilaksanakan sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan perawatan pasien.

Menciptakan lingkungan yang sehat perlu dilakukan oleh rumah sakit (Handoko 2008 : 192) sehingga kesehatan para karyawan terjaga dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain. Maka, lingkungan fisik juga perlu diperhatikan, mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan fasilitas yang

dibutuhkan karyawan, seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan sebagainya.

Dengan adanya motivasi perawat disertai lingkungan kerja yang sehat, secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan teori-teori diatas, mendorong peneliti untuk melakukan kajian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Penulis merumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
5. Apakah motivasi, lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

6. Faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja perawat terhadap kinerja perawat pada bangsal rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis faktor yang paling mempengaruhi kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi RS Muhammadiyah Yogyakarta

- 1) Sebagai bahan informasi, baik bagi pimpinan maupun manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat di bangsal rawat inap.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk mengambil keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan-kebutuhan perawat di bangsal rawat inap.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya atau menambah informasi tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja perawat terhadap kinerja perawat bangsal rawat inap di rumah sakit.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, pengalaman berharga dalam rangka pengembangan diri di dalam melaksanakan penelitian di bidang sumber daya manusia. Juga merupakan sarana belajar dan mengembangkan kemampuan untuk menerapkan teori yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan pasca sarjana Magister Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2009

## 1.5 Keaslian Penelitian

Peneliti menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Adapun ketiga refensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumiyati (2006) melakukan penelitian “Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kepala Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Dokter Kariadi Semarang tahun 2006”, dengan tujuan untuk mengetahui faktor- faktor yang berhubungan dengan kinerja Kepala Ruang Rawat di RSDK Semarang. Penelitian ini dilakukan pada 22 sampel Karu Rawat Inap di RSDK Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan data dianalisis dengan Uji *Fisher Exact* dan uji korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan, persepsi kepemimpinan Ka Instalasi, persepsi sistem kompensasi, persepsi supervisi Ka Instalasi, dan motivasi dengan kinerja Karu serta tidak ada hubungan yang bermakna jumlah anggota keluarga, pendidikan, dan umur dengan kinerja Karu Ruang Rawat Inap RSDK Semarang. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel dan obyek yang dipilih.
2. Badi’ah, dkk (2008) melakukan penelitian “Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah

Panembahan Senopati Bantul tahun 2008” dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. Metode penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan rancangan *cross sectional* guna mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat secara bersama pada satu waktu. Alat penelitian yaitu kuesioner yang berisi karakteristik perawat dan pertanyaan tentang motivasi dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal dan faktor motivasi eksternal secara keseluruhan ( $p = 0,000$ ) dengan kinerja perawat. Ada hubungan subvariabel tanggung jawab, pengakuan, prestasi, perkembangan, pekerjaan, supervisi, kondisi kerja, kebijakan organisasi, gaji/upah dengan kinerja perawat. Tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara rekan kerja dengan kinerja perawat. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan terdapat hubungan antara faktor motivasi internal dan eksternal secara keseluruhan dengan kinerja perawat. Subvariabel yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat yaitu prestasi, pengembangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi. Tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan, supervisi, rekan kerja gaji/upah dengan kinerja perawat. Motivasi kerja faktor internal dan eksternal sudah tinggi, sehingga perlu dipertahankan agar tetap berpengaruh pada kinerja perawat. Perbedaan

dengan penelitian ini adalah variabel dan sampel yang digunakan serta alat analisis.

3. Penelitian Amriyati, dkk (2003) melakukan penelitian “Kinerja Perawat ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu” dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Banyumas. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Terdapat hubungan antara karakteristik individu pendidikan dan kinerja perawat dengan korelasi negatif. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu lama kerja, umur, status pernikahan dengan korelasi positif, tetapi pendidikan dengan korelasi negatif. Terdapat hubungan kombinasi antara lingkungan kerja dan karakteristik individu pendidikan dengan kinerja perawat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel dan sampel yang digunakan serta alat analisis.