

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan komprehensif meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Pertambahan jumlah rumah sakit di Indonesia sangatlah pesat, disebutkan dalam data Depkes tahun 2014 terdapat sejumlah 246 rumah sakit khusus dan 455 rumah sakit umum, 202 rumah sakit khusus non profit dan 531 rumah sakit umum swasta non profit. Bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang menunjukkan bahwa rumah sakit swasta untuk klasifikasi umum sejumlah 300 dan kategori khusus sejumlah 168 , rumah sakit swasta non profit untuk klasifikasi rumah sakit umum sejumlah 515 dan klasifikasi khusus sejumlah 212, maka dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan rumah sakit cukup signifikan. Dengan banyaknya rumah sakit yang bermunculan tersebut maka rumah sakit dituntut untuk terus berinovasi di bidang pelayanan kesehatan agar dapat terus bersaing dengan menawarkan berbagai pelayanan kesehatan unggulan yang dapat menjadi kekuatan rumah sakit tersebut.

Proses pelayanan kesehatan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh sarana, prasarana, dan sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit. Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada manusia yang

terlibat dalam organisasi tersebut (Wuryanano 2011). Sumber daya manusia di rumah sakit yang memiliki tanggung jawab serta posisi strategis dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di antaranya adalah perawat (Aditama, 2006). Perawat memiliki peran yang sangat besar dalam proses pelayanan kesehatan di rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien sehingga dapat mencapai tujuan pembangunan kesehatan (Potter & Perry, 2005). Untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu serta berkualitas setiap perawat dituntut memiliki komitmen untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya (Koesmono 2007). Hal ini perlu perhatian karena pelayanan perawat tidak lepas dari sorotan dan kritik pasien sebagai pengguna jasa layanan keperawatan di rumah sakit sehingga rumah sakit perlu mempertimbangkan pentingnya masalah pelayanan terhadap kinerja perawat (Hadi Mulyono 2012).

Tiap aktivitas yang dilakukan perawat atau karyawan pada umumnya didorong oleh kekuasaan dalam diri. Kekuatan pendorong inilah yang kita sebut dengan motivasi. Bila telah termotivasi, seorang karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan apa yang telah menjadi targetnya. Namun perlu diketahui ketika motivasi karyawan ini tidak disadari dengan baik oleh perusahaan maka target yang telah diusahakan oleh karyawan ini tidak akan dapat diakomodasi

dan pada akhirnya akan menurunkan motivasi yang akan berdampak pada turunnya produktivitas dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini pun sejalan dengan Goleman (2001) yang menyatakan bahwa hanya dengan adanya motivasi maka individu akan memiliki semangat juang tinggi untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar yang ditetapkan. Dengan adanya motivasi akan mendorong individu untuk memiliki optimisme, inisiatif, dan prestasi.

Selain motivasi untuk mendorong karyawan dalam menjalankan tugasnya, komitmen juga merupakan hal yang diperlukan karyawan untuk menunjukkan keterlibatan dan ikatan emosional yang positif dalam pekerjaan yang dilakukannya. Komitmen organisasi adalah bentuk kekuatan personal untuk merekognisi keterlibatannya dalam suatu organisasi (Porter dalam Miner, 1992). Adanya komitmen ditunjukkan melalui tiga hal, di antaranya adalah menerima nilai yang diperjuangkan organisasi, kebersediaan dalam berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi, dan kemauan untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Keberadaan komitmen dalam diri karyawan untuk suatu organisasi ini sangat penting yang tanpanya tidak mungkin institusi mampu beroperasi secara optimal. Begitupun dengan tenaga

kesehatan perawat, ia perlu mempunyai tingkat komitmen yang baik tidak hanya komitmen terhadap rumah sakit di mana ia bekerja tapi juga terhadap pasien yang menerima jasa layanan darinya. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi memungkinkan dirinya untuk merasa menjadi bagian dari rumah sakit tersebut dan berusaha semaksimal mungkin untuk terus meningkatkan pelayanannya untuk menjaga kualitas layanan yang ditawarkan rumah sakitnya. Perawat yang tidak memiliki komitmen dalam studi Weisman & Natanshon (1985) disebutkan dapat berdampak pada kualitas pelayanannya terhadap pasien. Tentu ini perlu menjadi perhatian khusus karena pasien berinteraksi dengan perawat lebih banyak dari pada tenaga lain yang ada di rumah sakit dan ini merupakan hal penting yang paling mampu mempengaruhi kepuasan pasien.

Lupiah Lauga (2009) menyatakan kinerja yang dipengaruhi motivasi dan komitmen karyawan atau pegawai juga merupakan imbas dari kepedulian dan perhatian pihak manajemen terhadap kepentingan karyawan atau pegawainya, salah satunya adalah posisi pekerjaan berdasarkan bakat, minat, dan kemampuan. Tidak banyak perusahaan yang mempertimbangkan program pengembangan karir bagi karyawannya sehingga dapat berakibat menurunnya motivasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengembangan

karyawan merupakan program strategis untuk mempertahankan karyawan serta mempersiapkan karyawan dalam upaya pengembangan karir di perusahaan (Tjahjono, 2009).

Gillies 1994 menyatakan bahwa hal utama untuk setiap organisasi keperawatan adalah perencanaan karir, yang juga merupakan bagian dari manajemen personal. Pengembangan karir berguna sebagai metode penempatan pada jenjang sesuai dengan keahlian. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja perawat yang berupaya mengendalikan karirnya ke arah yang lebih baik sehingga terus membuahkan prestasi (Marquis & Huston, 2012).

Dalam suatu organisasi indikator untuk sebuah motivasi dan komitmen karyawan dapat dilihat dari keberhasilan penerapan kebijakan pengembangan karier terhadap karyawan. Pengembangan karir (*career development*) dinyatakan sebagai pemegang peran esensial dalam meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (Todari, 2004). Hal ini juga didukung oleh Halmard (2008:39) menyatakan organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karir. Hans (2007) menyatakan pengembangan karir memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan kualitas layanan sumber daya manusia. Phoobe dan Steband (2007:104) menyatakan pengembangan karir dalam suatu

organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan untuk peningkatan kinerja pegawai. Banyak pola karir yang diterapkan belum sesuai dengan jalur pengembangan karir berdasar pemberian tugas

Kebijakan pengembangan karir perlu disikapi secara hati-hati karena karir merupakan bentuk identitas yang memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan, merupakan bagian dari pencapaian hasil kerja dan keberhasilan karir sangat ditunjang oleh kapabilitas sumber daya manusia yang dapat menjalin komunikasi dan siap bekerja dalam struktur organisasi yang terlembagakan (AWE: 2005). Bentuk pertimbangan yang perlu diambil dalam penerapan kebijakan pengembangan karir di antaranya adalah aspek perencanaan, pola dan tujuan pengembangan karir. Teori hubungan system perencanaan dan pengembangan karir dari Rivai (2013:300) bahwa pelaksanaan pengembangan karir harus terencana, terpola, dan memiliki tujuan agar sumber daya manusia dapat mewujudkan pengembangan karir sesuai potensinya. Pengembangan karir merupakan hal penting bagi perawat untuk dapat mencapai pelayanan yang berkualitas, profesional.

Sistem pengembangan karir perawat yang ada saat ini belum jelas karena hal ini ada hubungannya dengan variasi jenjang pendidikan perawat. Penyelenggaraan pendidikan keperawatan didasarkan pada

kebutuhan akan pelayanan keperawatan sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Kesehatan No.23/1992/. Sedangkan Undang-Undang Sistem Kesehatan Nasional No.2/1998 menyatakan pendidikan tinggi diperlukan untuk menyediakan tenaga professional. Dengan menggunakan pedoman undang-undang di atas maka yang dinyatakan sebagai tenaga keperawatan professional adalah perawat yang berlatar pendidikan paling tidak diploma (DIII).

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan maka pendidikan berkelanjutan bagi perawat sangatlah diperlukan sehingga system pengembangan karir dapat dilaksanakan. Hal ini didukung oleh Kepmenkes RI No 1239/Menkes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Parktik Perawat yang menjabarkan kewajiban tenaga kesehatan perawat untuk secara konsisten meningkatkan dan mengembangkann kemampuan sesuai profesinya.

Pengembangan jenjang karir profesional yang telah diinisiasi berbagai sarana kesehatan, masih sedikit memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi, belum dikaitkan dengan kompetensi atau sistem penghargaan yang tepat. Namun dengan adanya sistem jenjang karir profesional perawat yang diterapkan di setiap sarana kesehatan, diharapkan meningkatkan kinerja perawat, sehingga mutu pelayanan kesehatan juga meningkat. Dampak lain dari sistem jenjang karir profesional adalah mengarahkan perawat untuk menekuni bidang keahlian di tempat kerjanya dan meningkatkan profesionalismenya.

Untuk mencapai pelayanan keperawatan professional dan bermutu, RS PKU Muhammadiyah Bantul telah melakukan pembenahan program di bidang pelayanan keperawatan. Untuk meningkatkan kemampuan di bidang asuhan keperawatan dilakukan berbagai bentuk pengembangan diri di antaranya pelatihan dan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Berdasarkan hal yang diungkapkan oleh pejabat structural keperawatan rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul bentuk kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada perawat merupakan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja perawat. Namun dikatakan dianggap belum ideal dan maksimal oleh tenaga keperawatan di rumah sakit yang mempengaruhi motivasi dan komitmennya di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Berdasarkan uraian di atas yang menggambarkan mengenai pengembangan karir organisasi memiliki hubungan dengan motivasi dan komitmen perawat di rumah sakit menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Perawat terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul?
4. Apakah motivasi kerja berperan sebagai *mediating variable* terhadap pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti antara lain:

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir perawat terhadap motivasi dan komitmen kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul
- b. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul.

- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul.
- d. Menganalisis peran motivasi kerja sebagai *mediating variabel* antara pengembangan karir terhadap komitmen kerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PKU Muhammadiyah Bantul : sebagai bahan evaluasi dan memberikan masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan karir yang diharapkan dalam upaya meningkatkan motivasi dan komitmen kerja perawat.
2. Bagi peneliti: mendapatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja, dan komitmen kerja.
3. Bagi akademik: dapat menjadi bahan perbandingan dan masukan bagi peneliti lain yang ingin mendalami tentang pengembangan karir, motivasi dan komitmen kerja.