

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan professional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat keperawatan, yang berbentuk bio-psiko-sosio-spiritual komprehensif yang ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit, yang mencakup keseluruhan proses kehidupan manusia (Kusnanto, 2003)

Pengertian perawat menurut undang-undang keperawatan No 38 tahun 2014 adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Perawat mempunyai peran sebagai pemberi asuhan keperawatan kepada klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya.

Ditengah-tengah persaingan sejumlah rumah sakit swasta yang begitu ketat dan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan serta tuntutan Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS), *International Organization for Standardization* (ISO) maupun standar *Joint Commission International* (JCI), maka perawat harus lebih profesional dalam memberikan pelayanan keperawatan. Perawat sebagai tenaga profesional tidak hanya di lihat dari kemampuan menjaga dan merawat klien tetapi bagaimana dia mampu memberikan pelayanan secara menyeluruh baik dari aspek biologis, psikologis, sosial kultural maupun spritual dengan penuh semangat serta senyuman yang iklas dan tulus dalam memberikan pelayanan.

Peran perawat salah satunya adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan harus menjalankan tugasnya sesuai dengan standar kompetensi. Standar kompetensi perawat merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh perawat untuk memberikan asuhan keperawatan profesional. Standar kompetensi perawat Indonesia setara dengan standar internasional, dengan demikian perawat Indonesia mendapatkan pengakuan yang sama dengan perawat dari negara lain (Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2012).

Perawat perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Suarli dan Bahtiar, 2009). Motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik (motivasi dari dalam) adalah motivasi yang datang dari dalam individu. Motivasi ekstrinsik (motivasi dari luar) adalah motivasi yang datang dari luar individu. Menurut Indrastuti (2010) motivasi intrinsik meliputi penghargaan, tanggung jawab kerja, otonomi kerja dan kesempatan berkembang sedangkan motivasi ekstrinsik meliputi keamanan kerja, kondisi kerja, penerimaan gaji, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan supervisor.

Motivasi perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat tersebut. Setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing sehingga satu sama lainnya terdapat perbedaan dalam pencapaian motivasi untuk memberikan asuhan keperawatan. Karakteristik individu tersebut bisa berupa umur, pendidikan, status perkawinan dan masa bekerja.

Hasil penelitian Sri Poerwaningsih (2009) di RSUD Kabupaten Sragen, bahwa motivasi dipengaruhi oleh usia, dan jenis kelamin, sedangkan tingkat pendidikan dan lama bekerja tidak mempengaruhi motivasi kerja perawat.

_Hasil penelitian Nurimi (2010) di Rumkitpolpus R.S. Sukanto Jakarta, bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dengan motivasi kerja, namun terdapat hubungan bermakna antara usia dan jabatan dengan motivasi kerja.

Rumah Sakit Pondok Indah sebagai rumah sakit swasta yang berada di wilayah Jakarta Selatan menjadi pilihan utama bagi masyarakat menengah ke atas untuk mendapat pelayanan kesehatan, termasuk didalamnya pelayanan keperawatan. Moto pelayanan rumah sakit adalah *Your health, Our priority* sebagai budaya kerja yang ditanamkan adalah karyawan termasuk perawat sebagai indikator kerja dan mengharuskan perawat melakukan pekerjaannya secara cepat, tepat, akurat dan efisien dengan tetap mengembangkan senyum dalam segala kondisi.

Orientasi pelayanan Rumah Sakit Pondok Indah adalah kepuasan pelanggan sehingga komplain pelanggan diharapkan tidak terjadi. Data semester pertama tahun 2015 bahwa komplain pasien di ruang intensif secara keseluruhan terhadap pelayanan rumah sakit berjumlah 24 kasus dan 5 dari total kasus komplain tersebut berhubungan dengan asuhan keperawatan. Hal-hal yang dikeluhkan pelanggan antara lain; tidak puas terhadap komunikasi perawat, perawat tidak ramah, perawat kurang profesional dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan staff SDM dan kepala perawatan di peroleh data sebagai berikut, total perawat 500 orang dan jumlah perawat intensif 74 orang dan jumlah tempat tidur di ruang intensif 22 tempat tidur. Ruang intensif ini terdiri dari dari ruang ICU, ICCU dan NICU. *Turn over* perawat di Rumah Sakit pondok Indah (RSPI) pada tahun 2014 sebesar 0.3 % dan jumlah *turn over* perawat intensif sebesar 0,07 % , hingga semester

pertama ditahun 2015 jumlah *turn over* perawat RSPI sebesar 0,35 % dan jumlah *turn over* perawat intensif sebesar 0,1 %, hal ini disebabkan karena mengikuti suami, ikut PNS, bagi yang masih muda mencari kesesuaian dan kepuasan dalam bekerja sesuai dengan keinginannya, sehingga mereka mengambil keputusan untuk pindah bekerja pada instansi yang lain.

Hasil wawancara tidak terstruktur terhadap beberapa perawat antara lain perawat merasa bahwa motivasi merupakan bagian tak terpisahkan dalam dirinya, sehingga mereka bekerja dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Perawat lainnya menyatakan motivasi adalah hal yang biasa sehingga mereka bekerja sesuai standar prosedur yang sudah ada dan bekerja secara rutinitas.

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan staf SDM beberapa perawat yang sudah lama kerja masih terlihat belum mematuhi peraturan peraturan yang terkait dengan kedisiplinan, seperti tidak menggunakan atribut dinas sesuai dengan peraturan rumah sakit, tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku. Menurut staff SDM tersebut tingkat disiplin kerja perawat dapat dipengaruhi oleh motivasi dari kerja perawat itu sendiri, sehingga perawat yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki disiplin yang tinggi pula.

B. Perumusan masalah

Motivasi perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat tersebut. Setiap individu mempunyai karakteristik masing masing sehingga satu sama lainnya terdapat perbedaan dalam pencapaian motivasi untuk

memberikan asuhan keperawatan. Karakteristik individu tersebut bisa berupa umur, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.

Berdasarkan hal tersebut dimana masih adanya kesenjangan motivasi diantara perawat pelaksana di ruang intensif maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara karakteristik perawat pelaksana dengan motivasi kerja di ruang intensif RS Pondok Indah Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian.

1. Tujuan umum

Diperoleh gambaran tentang hubungan antara karakteristik perawat pelaksana dengan motivasi kerja di ruang intensif rumah sakit Pondok Indah Jakarta.

2. Tujuan khusus

- a. Diperoleh gambaran tentang karakteristik perawat intensif yang meliputi :
usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja
- b. Diperoleh gambaran tentang motivasi kerja perawat intensif
- c. Diperoleh gambaran tentang hubungan antara umur dengan motivasi kerja di ruang intensif rumah sakit Pondok Indah Jakarta
- d. Diperoleh gambaran tentang hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja di ruang intensif rumah sakit Pondok Indah Jakarta
- e. Diperoleh gambaran tentang hubungan antara status perkawinan dengan motivasi kerja di ruang intensif rumah sakit Pondok Indah Jakarta
- f. Diperoleh gambaran tentang hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja di ruang intensif rumah sakit Pondok Indah Jakarta

D. Manfaat Penelitian.

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi

1. Bagi Rumah Sakit Pondok Indah

Memberikan informasi bagi pihak manajemen keperawatan dan pihak yang terkait tentang karakteristik perawat di ruang intensif RS Pondok Indah terutama dalam motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

2. Bagi Diklat Rumah Sakit Pondok Indah

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang bagaimana mengembangkan materi pelatihan yang berhubungan dengan cara meningkatkan motivasi kerja yang lebih efektif kepada perawat pelaksana

3. Bagi perawat

Dapat menambah pengetahuan dan kemampuan teman sejawat untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membawa dampak pada peningkatan pelayanan asuhan keperawatan dan tercapainya tujuan organisasi.

4. Bagi peneliti

Peneliti berharap agar penelitian dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian lanjutan terutama yang berhubungan dengan karakteristik perawat pelaksana dengan motivasi kerja.

E. Ruang lingkup penelitian.

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara karakteristik dan motivasi kerja di ruang intensif Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta. Penelitian ini

mengambil data pada bulan Oktober sampai Nopember 2015, sasaran penelitian adalah semua perawat pelaksana yang bekerja di ruang intensif Rumah Sakit Pondok Indah Jakarta. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan wawancara yang tak terstruktur kepada perawat pelaksana yang bekerja di ruang intensif dan menggunakan metode *cross sectional*.