

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya ini dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan atau organisasi perlu mendapat dukungan yang kuat dari sumber daya manusianya yaitu para perawat – perawatnya. Untuk dapat mencapai tujuan, sasaran dan target, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan para perawatnya. Selain itu, tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya karena dipengaruhi oleh hasil kinerja perawat yang baik dan berkualitas.

Kinerja perawat yang dilakukan oleh RSI Sultan Agung Semarang pada tahun 2017 masih ditemukan perawat yang kurang ramah, kurang tanggap, kurang sopan dan kurang kompeten dalam melayani pasien. Hal ini menunjukkan kualitas kerja perawat yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Perawat yang melayani Pasien sudah memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya namun masih mengalami kesulitan ketika dihadapkan, pada tugas baru sehingga menyebabkan kinerja tidak optimal.

Pada dasarnya, untuk mencapai target dan sasaran yang telah ditentukan, perusahaan perlu memperhatikan motivasi yang ada pada para perawat. Apabila perawat termotivasi maka akan terus berusaha untuk memberikan hasil kinerja yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi terdapat 2

macam yaitu motivasi yang ada pada diri individu dan motivasi yang ada diluar diri individu. Motivasi yang ada pada diri individu seperti tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditentukan. Selain itu, perawat yang memiliki prestasi kerja yang baik akan dapat termotivasi untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan berusaha bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Octaviana (2011) menyatakan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan motivasi dari luar diri individu seperti pengaruh dari kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram akan mendorong para perawat untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut hasil penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Secara garis besar motivasi memiliki peran yang sangat penting baik untuk perawat maupun untuk pemimpin, karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka semua pekerjaan dan tugas akan dapat dilakukan dengan baik sehingga dapat dicapai hasil kerja yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya tujuan perusahaan akan dapat dengan mudah tercapai serta dapat memberikan suatu kepuasan, untuk itu perlu adanya pemberian motivasi. Dengan adanya pemberian motivasi tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan baik yang nantinya akan berdampak pada hasil kerja. Perawat yang memiliki hasil kerja yang baik maka akan merasa puas sehingga dengan kepuasan yang dirasakan akan membuat perawat untuk terus meningkatkan kinerjanya. Noermijati (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat menjadi perhatian utama untuk para

manajer, akademik/peneliti dan masyarakat umum. Dengan perasaan puas akan dapat mendorong seseorang untuk terus berusaha memberikan yang terbaik. Perawat yang merasa puas akan hasil kerja akan berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, perawat yang tidak merasakan kepuasan maka akan bekerja dengan bermalas-malasan sehingga akan menurunkan kinerjanya dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Dharmayati (2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terjadi karena faktor motivasi dari lingkungan kerja maupun rekan kerja tidak dapat mempengaruhi tingkat kinerja perawat.

Yousef (2002) menyatakan bahwa hubungan antara faktor motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja dan faktor motivasi ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau ketidakpuasan seseorang terhadap hasil kerja yang telah dicapainya. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja para perawat agar efisinesi dan efektifitas perusahaan dapat tercapai melalui kepuasan perawat dan kinerja perawat.

Pada dasarnya, kinerja yang dimiliki setiap perawat berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tingkat kemampuan yang dimiliki setiap perawat juga berbeda-beda. Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian yang dicapai seorang perawat dalam menjalankan tugasnya sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja perawat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memberikan motivasi serta memberikan reward/penghargaan kepada perawat yang dapat mencapai hasil kerja yang

optimal dan sesuai dengan standart yang ditentukan perusahaan. Fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang perawat. Dengan adanya fasilitas yang memadai akan dapat mempermudah pekerjaan sehingga hasil kerja yang diinginkan dapat tercapai.

Dengan demikian, dengan adanya penelitian terdahulu dengan hasil penelitiannya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan teori Herzberg yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja perawat ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kepuasan kerja.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja perawat.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat.

5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Diharapkan hasil pada penelitian ini mampu memberikan masukan serta mengevaluasi kinerja perawat agar dapat meningkat dan lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan tambahan wawasan serta pengetahuan mengenai upaya meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

