

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan dan memberikan pelayanan medis kepada pasien, salah satu contohnya adalah tindakan observasi, pemeriksaan diagnostik, *medical check up*, dan lain-lain. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat, (Menteri Kesehatan RI, 2014).

Mutu pelayanan kesehatan adalah kesesuaian pelayanan kesehatan dengan standart profesi yang sudah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara baik, sehingga semua kebutuhan dan tujuan pelanggan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dapat tercapai dengan baik, (Bustami, 2011). Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan/rumah sakit. Sumber daya manusia dapat membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam sebuah organisasi/perusahaan/rumah sakit, (Mulyadi, 2015).

Sumber daya manusia kesehatan, memegang peranan penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hasil pendataan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Kesehatan pada tahun 2014, jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sebesar 276.611 tenaga kesehatan dan 160.548 tenaga penunjang (tenaga non kesehatan). Dari jumlah seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar, (Menteri Kesehatan RI, 2015).

Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik secara intelektual, teknis, interpersonal, moral, dan bertanggung jawab serta berwenang dalam melaksanakan asuhan keperawatan, (Triwibowo, 2013). Untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia keperawatan, agar asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien menjadi maksimal yaitu dengan cara pemberian *reward*, (Suarli dan Bahtiar, 2012).

Reward adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar dapat memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi agar tertarik bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, (Torang, 2016). Tujuan utama dari pemberian *reward* adalah menarik orang yang memiliki kualitas untuk bergabung dengan sebuah organisasi/perusahaan/rumah sakit, mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan memotivasi karyawan sehingga akan mencapai hasil yang lebih baik, (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2011). Hasil penelitian menurut Abrar (2012) mengenai hubungan pemberian penghargaan dengan motivasi kerja perawat pelaksana rumah sakit umum daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemberian penghargaan dengan motivasi kerja perawat ($p\text{ value} = 0,003$).

Motivasi merupakan perasaan atau pikiran seseorang yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku, (Nurs, 2015). Motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Suyanto, 2009).

Menurut Stamps (1997, dikutip oleh Asmuji, 2012) motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor intrinsik yang meliputi otonomi, status profesional, tuntutan tugas, pencapaian hasil kerja, dan penguatan. Hasil penelitian menurut Darmayanti (2015) mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak menyatakan bahwa perawat yang mempunyai motivasi baik mempunyai peluang 14 kali kinerja yang baik dibanding dengan perawat yang mempunyai motivasi rendah. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat sehingga perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal.

Rumah Sakit Khusus Bedah Cinta Kasih Tzu Chi merupakan rumah sakit tipe C yang memiliki kapasitas tempat tidur berjumlah 86 tempat tidur. Pelayanan yang diberikan berupa pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap. Pelayanan penunjang lainnya berupa laboratorium, radiologi dan farmasi. Jumlah tenaga perawat pelaksana seluruhnya yaitu 83 perawat. Jumlah rata-rata BOR tahun 2015 adalah 73%, dan jumlah BOR pada bulan April 2016 adalah 84%. Upaya pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan motivasi kerja perawat yaitu dengan cara memberikan gaji sesuai dengan standar pemerintah, memberikan jaminan kesehatan bagi para karyawan ataupun bagi keluarga karyawan, jamsostek, insentif yang diberikan per 3 bulan (yang sedang berjalan), pengembangan karir dengan mengirim tenaga keperawatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti seminar-seminar keperawatan maupun mengikuti pelatihan yang ada di rumah sakit maupun di luar rumah sakit, dan tersedianya fasilitas pendukung pekerjaan.

Hasil wawancara peneliti dengan 5 perawat pelaksana yang bertugas di rawat inap, unit gawat darurat, rawat jalan, dan OK bedah menyatakan bahwa pemberian *reward* yang sudah diberikan oleh pihak rumah sakit belum dilakukan secara maksimal. Beberapa perawat juga menyampaikan bahwa motivasinya dalam bekerja mulai menurun, karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit lebih banyak dan tidak diimbangi dengan penghargaan yang diberikan. Selain itu interaksi antara atasan dan bawahan masih kurang terjalin, pembimbingan untuk peningkatan keterampilan didapatkan dari teman sebaya, banyak data atau form asuhan keperawatan yang diisi oleh perawat masih banyak yang belum diisi, dan jumlah tenaga perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien. Beberapa perawat mengatakan pemberian *reward* yang diinginkan berupa penghargaan karyawan teladan, penghargaan karyawan potensial, pujian, promosi jabatan, hiburan (berwisata bersama), dan materi berupa uang. Dengan adanya pemberian *reward* tersebut diharapkan dapat memotivasi kerja perawat sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada pasien dan perawatpun merasa dihargai.

Melihat fenomena yang ada di Rumah Sakit Khusus Bedah Cinta Kasih Tzu Chi tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan data hasil wawancara kepada perawat pelaksana di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta, *reward* yang sudah diberikan oleh pihak rumah

sakit antara lain pemberian gaji sesuai dengan standar pemerintah, memberikan jaminan kesehatan bagi para karyawan ataupun bagi keluarga karyawan, jamsostek, insentif yang diberikan per 3 bulan (yang sedang berjalan), dan lain-lain. Beberapa perawat menginginkan adanya pemberian *reward* yang berbeda dari pada sebelumnya seperti penghargaan karyawan teladan, penghargaan karyawan potensial, pujian, dan lain-lain. Apakah dengan adanya pemberian *reward* yang diinginkan oleh perawat dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien dan para perawat merasa dihargai atas pekerjaannya selama ini. Oleh karena itu untuk peneliti ingin mengetahui “adakah hubungan antara pemberian *reward* dengan peningkatan motivasi kerja perawat di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui adakah hubungan antara pemberian *reward* dengan peningkatan motivasi kerja perawat di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui gambaran pemberian *reward* di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta.
- b. Diketahui gambaran motivasi kerja perawat di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta.
- c. Diketahui hubungan pemberian *reward* dengan peningkatan motivasi kerja perawat di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para mahasiswa untuk melengkapi informasi dan mengembangkan pengetahuan mengenai *reward* atau penghargaan dan motivasi kerja, terutama untuk mata kuliah manajemen keperawatan sehingga seorang pemimpin dapat memahami pentingnya pemberian *reward* untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu evaluasi di manajemen keperawatan sehingga dengan adanya pemberian *reward*, motivasi kerja perawat menjadi lebih meningkatkan dan akhirnya dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien.

3. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pemberian *reward* sehingga motivasi kerja perawat dapat meningkat dan akhirnya dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pemberian *reward* dengan peningkatan motivasi kerja perawat di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2016. Sasaran dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelatif yang dilakukan secara *cross sectional*. Cara pengambilan data dilakukan dengan memberikan

kuesioner tentang pemberian *reward* dan motivasi kerja kepada para perawat pelaksana di RSKB Cinta Kasih Tzu Chi Jakarta.