

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga paramedis khususnya perawat, merupakan tenaga kerja paling dominan dalam melakukan tugas dalam pengelolaan organisasi rumah sakit, mereka mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan. Oleh karena itu, sebagai motor penggerak penyelenggaraan kegiatan rumah sakit, kepuasan kerja dan kinerja perawat sangat penting mendapat perhatian dari pimpinan dan manajemen rumah sakit. Seorang pimpinan rumah sakit juga harus mampu menanamkan tujuan organisasi pada seluruh bawahan (follower) dan menjadikan tujuan ini sejalan dengan tujuan pribadinya sebagai anggota organisasi, sehingga secara sadar dan sukarela, bawahan akan berupaya untuk mencapai tujuan tersebut (Lousyiana, 2015).

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi (Makta, 2013).

Motivasi intrinsik adalah suatu yang timbul dari dalam diri individu, misalnya kegiatan untuk mendapatkan keterampilan tertentu, memperoleh informasi dan pengertian, mengembangkan sikap untuk berhasil, menyenangkan kehidupan, keinginan diterima oleh orang lain sedangkan motivasi ekstrinsik sesuatu yang timbul akibat adanya pengaruh dari luar individu, seperti hadiah, pujian, ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian prang mau melakukan sesuatu (Mardalena, 2017).

Berdasarkan penelitian Chiuman tahun 2017 tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2017 didapatkan Data yang diperoleh dianalisis dengan metode univariat, bivariat menggunakan chi square serta metode multivariat menggunakan analisis uji regresi biner logistik ganda dengan interval kepercayaan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi internal dan eksternal dengan pekerjaan terkait kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi internal lebih tinggi memiliki peluang 3,061 kali untuk tampil lebih baik dibandingkan perawat yang memiliki nilai motivasi internal lebih rendah. Selain itu, perawat dengan nilai motivasi eksternal yang lebih tinggi memiliki peluang sebesar 2.761 kali untuk berprestasi lebih baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki nilai motivasi eksternal yang lebih rendah, sehingga disarankan kepada jajaran manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan kinerja perawat dengan memperhatikan pemberian insentif dan penghargaan kepada perawat berdasarkan prestasi dan loyalitasnya

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti di RSU Royal Prima, angka kepuasan perawat pelaksana masih belum maksimal yaitu sekitar 56,6 % dari 30 orang perawat pelaksana. Hasil wawancara lapangan terhadap beberapa perawat didapatkan bahwa perawat kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSU Royal Prima Medan tahun 2020.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :” Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSU Royal Prima Medan tahun 2020? “.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum :

Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.

1.3.2. Tujuan Khusus :

1. Melihat pengaruh motivasi intrinsik (tanggung jawab) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.
2. Melihat pengaruh motivasi intrinsik (penghargaan) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.
3. Melihat pengaruh motivasi intrinsik (prestasi) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.
4. Melihat pengaruh motivasi ekstrinsik (Supervise) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.
5. Melihat pengaruh motivasi ekstrinsik (Upah) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.
6. Melihat pengaruh motivasi ekstrinsik (Lingkungan Kerja) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.
7. Melihat pengaruh motivasi ekstrinsik (Status) terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Royal Prima Medan tahun 2020.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

a. **Direktur Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam rangka pengambilan keputusan pengembangan pelayanan tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSU Royal Prima Medan tahun 2020.

b. **Bagi Peneliti Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengembangan pengetahuan untuk melakukan penelitian sejenis secara berkelanjutan khususnya tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSU Royal Prima Medan tahun 2020.