

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan masalah yang dihadapi oleh organisasi atau lingkungan pekerjaan salah satunya adalah rendahnya motivasi kerja anggota organisasi atau karyawan (Santoso 2011). Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya pelayanan, kinerja, dan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Perlu adanya sesuatu yang dapat memacu dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, salah satu faktor terpenting yakni sumberdaya manusia/karyawan. Kualitas sumberdaya manusia atau karyawan dapat diukur dari kinerja atau produktivitas karyawan tersebut (Notoatmodjo 2007). Manajemen perlu menyadari bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan karir, pengakuan akan prestasi, penghargaan berupa imbalan dan memerlukan aktualisasi diri maupun mengembangkan kualitas hidupnya. Rumah sakit sebagai salah satu pemberi jasa pelayanan kesehatan kepada masyarakat harus memperhatikan tenaga kesehatan seperti perawat yang merupakan salah satu dari tombak keberhasilan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan untuk mengukur motivasi kerja perawat pada tanggal 15 oktober 2014 di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu, melalui tehnik wawancara dari 16 perawat, sebanyak 81,25% motivasi sedang dan 18,75% motivasi kurang. Indikator persentasi pengukuran motivasi 76%-100% motivasi tinggi, 56%-75% motivasi sedang dan < 55% motivasi rendah.

Hasil wawancara diperoleh data bahwa salah satu yang menyebabkan motivasi kerja perawat menurun adalah tidak puas dengan kompensasi/remunerasi yang diterima karena dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Penurunan motivasi kerja perawat dapat mempengaruhi terhadap mutu pelayanan di Rumah Sakit sendiri, mutu pelayanan dapat diukur dengan menggunakan tiga variabel, yaitu: *input*, *proses* dan *outcome*. Tanpa mengukur mutu pelayanan rumah sakit tidak dapat diketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula (Nursalam 2014). Motivasi kerja perawat merupakan salah satu inputnya, jika motivasi kerja perawat menurun akan mempengaruhi terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Standar peningkatan mutu Rumah Sakit menurut Kemenkes dapat dilihat dari diantaranya, *Bed Occupation Rate* (BOR), *Bed Turn Over* (BTO), *Turn Over Interval* (TOI) dan *Length of Stay* (LOS). Data BOR Rumah Sakit Umum Daerah Dompu diperoleh 59,56 % (2011), 61,55 % (2012) dan 47,5 % (2013) dengan standar indikator mutu pelayanan nasional sebesar 75-85%. Angka BOR di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu belum memenuhi standar nasional dengan kata lain mutu pelayanan belum optimal.

Motivasi kerja yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya: Pertama, lingkungan kerja yang kurang mendukung. Fasilitas kantor yang kurang, lingkungannya yang kotor dan sarana prasana yang kurang memadai, akan menghambat dan mengganggu yang dapat menimbulkan stres kerja, penurunan motivasi kerja dan produksi kerja menurun. Kedua, kompensasi yang tidak sesuai dan kurang adil. Imbalan ini dirasakan kurang adil dan tidak sesuai maka akan menyebabkan motivasi kerja menurun, sehingga produktivitas

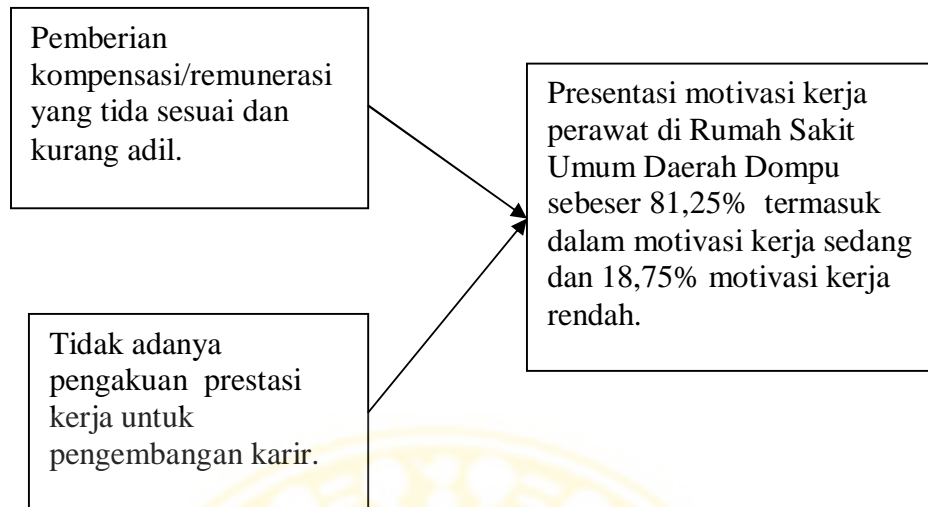
dan mutu menurun. Ketiga, perkembangan karir dan pribadi yang kurang. Pegawai merasa perusahaan tidak peduli dengan kemajuan karir dan pribadi karyawan, tentu saja akan menimbulkan kekecewaan yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi kerja, akibatnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun. Keempat, rasa aman yang kurang. Perasaan tidak aman akan memicu timbulnya kegelisahan, dan keadaan tidak tenang, emosi-emosi negatif akan menghambat kinerja karyawan dan menurunkan motivasi kerja akibatnya produktifitas menurun (Trianto 2009).

Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu: materiil, nonmateri dan perpaduan antara keduanya. Motivasi materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual (Kendaraan dinas atau rumah dinas disamping gaji, remunerasi atau kompensasi dalam bentuk uang). Motivasi nonmateri adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang tetapi pemberian tersebut hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan (Piala, penghargaan, medali, pujian, sanjungan dan lain-lain) atas prestasi kerja yang diraih. Kombinasi antara materi dan nonmateri, disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali (Notoadmodjo 2007). Remunerasi/Kompensasi adalah kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Kadarisaman 2012). Pemberian remunerasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi

kerja, sebagai pemenuhan ekonomi, memajukan organisasi atau perusahaan dan menciptakan keseimbangan keahlian (Samsudin 2006). Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji, memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisiornya untuk menunjukkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karir. Beberapa uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan remunerasi dan prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat.

Pelaksanaan penyusunan sistem remunerasi di Rumah Sakit Umum mengacu pada peraturan Menteri Kesehatan nomor 625/Menkes/SK/V/2010 tentang pedoman penyusunan sistem remunerasi pegawai badan layanan umum (BLU) di lingkungan Kementerian Kesehatan dan rumah sakit milik daerah dan diatur juga dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10 Tahun 2006 tentang remunerasi. Rumah Sakit Umum Daerah Dompus sebagai badan layanan umum daerah (BLUD) yang menerapkan pola pengelolaan keuangan perihal sistem pembayaran remunerasi sesuai dengan Peraturan Bupati Dompus No.155 tahun 2012. Penilaian pemberian sistem remunerasi di Rumah Sakit Umum Dompus berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja, kinerja/prestasi yang diukur melalui beberapa unsur diantaranya absensi/kehadiran, status kepegawaian dan berdasarkan tanggung jawab.

1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1.1 Identifikasi masalah hubungan remunerasi dan prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori dua faktor.

Sistem remunerasi atau kompensasi yang merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya (Hariandja 2002). Sistem remunerasi wajib ditetapkan berdasarkan kelayakan dan keadilan (Kemenkes 2013). Hasil kerja atau prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor yaitu: minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pegawai (Hasibuan, 2011). Pengumpulan data awal melalui wawancara yang dilakukan terhadap 16 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompus di dapatkan data 81,25% motivasi kerja sedang dan 18,75% motivasi kerja kurang dengan indikator persentase, 76%-100% motivasi tinggi, 56%-75% motivasi sedang dan < 55% motivasi rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan remunerasi dan prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Menjelaskan hubungan remunerasi dan prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu.

1.4.2 Tujuan khusus.

1. Mengidentifikasi remunerasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu.
3. Mengidentifikasi prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu.
4. Menganalisis hubungan remunerasi dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu.
5. Menganalisis hubungan prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompu.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan hubungan remunerasi dan prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat berdasarkan teori Herzberg *motivator* –

hygiene factor, sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat.

1.5.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bekal untuk memacu motivasi kerja perawat, khususnya yang bekerja di rumah sakit sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Penelitian ini bisa dijadikan kajian pihak rumah sakit untuk memacu lagi motivasi kerja dari karyawannya sehingga mutu pelayanan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini juga bisa dikembangkan oleh peneliti lain guna perkembangan ilmu keperawatan khususnya dalam memotivasi kerja perawat.

