

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Namun masih banyak perusahaan memiliki masalah-masalah mengenai keluhan-keluhan karyawannya yang kemungkinan besar itu dikarenakan oleh pekerjaan itu sendiri atau dikarenakan oleh faktor-faktor lainnya. Begitu juga halnya di dalam rumah sakit banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh seorang perawat terutama perawat kontrak.

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2000). Mengingat perawat merupakan masalah yang sangat penting fungsinya di dalam kehidupan Rumah Sakit, maka diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sebesar-besarnya dan segala aktivitas yang dilaksanakan sesuai keinginan rumah sakit, dimana kekuatan dalam setiap rumah sakit adalah individu yang merupakan bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, apabila individu-individu ini diperhatikan secara tepat maka rumah sakit akan menjadi dinamis dan mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Pentingnya peran perawat sebagai sumber tenaga kerja dalam sebuah rumah sakit, membuat seorang pemimpin perlu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja perawat terkhusus kepada perawat kontrak. Hal ini disebabkan oleh faktor motivasi kerja yang merupakan penentu dalam berhasil tidaknya suatu pelayanan.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Motivasi dapat dilihat dari cara kerja, sejauh mana kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dengan tanggung jawab didasari oleh motivasi kerja yang tinggi. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil yang sebaiknya, bekerja tanpa motivasi menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesenangan dalam melaksanakan tugas (Bacal, 2001).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Sunyoto, 2001). Selain itu, menurut Thomas (2002) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas demi memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan dalam diri. Selanjutnya menurut Anoraga (dalam Robbin, 2003) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Winardi (2001), ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya yaitu memiliki keinginan untuk tahu, melibatkan diri dalam sebuah aktivitas karena kesenangan untuk belajar, memiliki keinginan untuk mencapai sesuatu, dan terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan yang sensasional. Sedangkan menurut Herzberg (dalam David, 1995) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya akan terlihat puas akan pencapaian pekerjaannya dan memiliki prestasi kerja yang baik. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, maka dirinya tidak akan merasakan kepuasan dan kenikmatan dalam bekerja sehingga sangat sulit untuk pencapaian prestasi kerja (Winardi, 2001).

Sebagai seorang perawat seharusnya memiliki seni dan ilmu yang berkaitan dengan pasien seutuhnya, tubuh, jiwa dan roh, membina kesehatan spiritual, mental dan fisik melalui penyuluhan dan peragaan (Gowan dalam Lumenta, 1989). Pada proses keperawatan sering kita melihat banyak perawat yang bersikap ramah kepada pasiennya, bersedia mendengarkan keluhan-keluhan pasien, membangun komunikasi yang efektif dengan pasien sehingga pasien merasa senang dengan pelayanan perawat tersebut. Hal ini sudah tentu berdampak baik bagi Rumah Sakit karena dengan sikap baik perawat dalam melayani pasien akan memotivasi pasien dan keluarganya untuk kembali menggunakan jasa layanan Rumah Sakit tersebut. Tindakan perawat dengan pelayanan seperti diatas telah banyak dan sering dilakukan perawat dalam proses penyembuhan pasien. Namun disamping itu kita juga sering melihat tindakan perawat yang kurang sabar bahkan

tidak jarang berkata ketus dan bersikap ramah dalam memberikan pengasuhan keperawatan kepada pasiennya (Gowan dalam Lumenta, 1989).

Pada umumnya perawat yang dibutuhkan oleh sebuah rumah sakit adalah individu yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Individu yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah individu yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugas dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien.

RSUDDr. Pirngadi Medan menghadapi kendala yaitu perawat kontrak tidak melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standart dan uraian tugas dengan baik, kehadirannya hanya bersifat rutinitas ditandai dengan penggunaan waktu mereka dalam bertugas masih sangat kurang. Kurangnya semangat kelompok, kerja sama antar teman dalam pergantian shift kurang terkoordinasi, mengakibatkan pelayanan keperawatan masih rendah, ditandai dengan masih adanya pasien yang terlantarkan jika shiftnya telah berakhir dan pergantian shift berikutnya belum datang selain itu juga masih terdapat perawat yang sering menunda-nunda pekerjaan ketika pasien membutuhkan suatu pelayanan. Hal ini diketahui dari salah seorang kepala ruangan yang bertugas di RSUD Dr. Pirngadi Medan melalui wawancara yang dilakukan.

“Kalau perawat di Rumah Sakit ini memang kebanyakan kerjanya malas-malasan dek..apa lagi perawat kontraknya sering kali menelantarkan pasien di sini. Sudah ditegur oleh kepala ruangan juga masih aja terus diulangi kesalahannya. Kerjasama dalam bekerja juga masih sangat kurang di sini, sering itu di jam pergantian shift tidak ada yang menjaga ruangan yang perawat udah

selsesai jam kerjanya enggak sabaran nunggu temannya perawat lain datang dulu baru pulang”.

Setiap rumah sakit perlu memperhatikan kebutuhan internal perawat dalam memberikan pelayanan terhadap penerapan setiap program yang ada di pemerintah. Sehingga perawat akan mempunyai persepsi positif terhadap penerapan program dari pemerintah. Dalam upaya memahami kurangnya penerapan pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan pelayanan dan perawatan medis, maka kondisi motivasi kerja para perawat harus diperhatikan. Salah satu cara untuk membangkitkan atau meningkatkan motivasi perawat adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang lebih baik dan layak bagi mereka yang mampu menunjukkan kinerja dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah kompensasi/gaji.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi merupakan faktor terbesar dari penyebab motivasi kerja pada diri individu, dan hal ini terlihat jelas bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan atau kelayakan atas balas jasa perusahaan untuk kerja mereka yang diberikan terutama dalam bentuk gaji. Sehingga harapan seorang perawat terhadap kompensasi yang mereka peroleh dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga yang layak ditengah masyarakat. Seperti yang dikemukakan oleh Maslow (1984), dimana aktualisasi diri tidak akan pernah tercapai kalau kebutuhan dasar tidak terpenuhi seperti makan, minum dan lain-lain jika kebutuhan dasar terpenuhi maka tingkat motivasi kerja akan lebih baik walaupun statusnya adalah sebagai perawat kontrak, tetapi jika para perawat menganggap melalui pekerjaannya tidak mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang mereka inginkan maka ia tidak akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang terlihat di lapangan, pihak rumah sakit kurang memperhatikan masalah kompensasi ini. Motivasi rendah menggambarkan bahwa para perawat jarang menerima insentif. Selain itu juga gaji mereka peroleh setiap bulannya masih terhitung jauh di bawah UMK (Upah Minimum Kota) meskipun mereka sudah lama bekerja di sana. Sementara bagi sebagian besar perawat tetap yang sudah memperoleh tingkat kompensasi yang layak menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat kontrak yang masih mendapatkan tingkat kompensasi yang masih rendah. Hal ini dilihat dan didapatkan dari beberapa tahun kemarin para perawat menggelar aksi demo di RSUD Dr. Pirngadi Medan yang diliput oleh Khairil Umri dan diterbitkan dikoran Analisa Medan pada hari Senin, 19 Mei 2014 dimana kebanyakan perawat masih merasakan belum ada terealisasikan aksi demo yang telah mereka lakukan.

Gambaran mengenai rendahnya motivasi kerja perawat kontrak di RSUD Dr. Pirngadi Medan ini dapat dilihat pada cara kerja yang ditunjukkan oleh perawat kontrak, mereka terlihat malas-malasan bekerja menangani pasien. Terkesan perawat tidak memiliki gairah dalam bekerja, lambat dalam mengurus keperluan serta sering menunda-nunda pekerjaan pelayanan terhadap pasien. Perawat mengeluhkan kurangnya gaji yang mereka peroleh setiap bulannya bagi mereka membuat mereka tidak memiliki motivasi dalam bekerja sedangkan kebutuhan mereka setiap harinya masih sangat besar dan tidak tercukupi sementara gaji yang mereka peroleh masih sangat rendah. Hal inilah yang mendasari penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja merupakan dorongan atau energi yang menggerakkan individu dalam menyelesaikan tugasnya guna mencapai tujuan yang telah diharapkan. Motivasi kerja yang tinggi pada individu dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaji. Bekerja dengan menuntut kecakapan yang lebih tinggi dengan beban kerja dan tuntutan tugas yang banyak akan menimbulkan keengganan dan berbagai ketegangan dalam pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi motivasi kerjanya rendah dikarenakan gaji pokok yang diperoleh setiap perawat kontrak masih rendah dan tidak termasuk kedalam UMK (Upah Minimum Kota) sehingga membuat perawat kontrak kurang termotivasi dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalah hanya terkait dengan kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan dimana peneliti berkeinginan melihat bagaimana pandangan/pendapat perawat kontrak terhadap kompensasi yang berhubungan dengan motivasi kerja. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan kesebuah perusahaan dan tempat mereka bekerja. Motivasi kerja adalah perilaku dan kesediaan yang mendorong seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat kontrak yang bekerja di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan yang berjumlah 202 orang.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan?

E. Tujuan Penelitian

Dengan melihat uraian di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang bergerak di bidang psikologi industri yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pembaca, masyarakat dan khususnya bagi RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan sebagai masukan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat kontrak, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja perawat.