

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Sebaliknya, setiap orang juga mempunyai kewajiban turut serta dalam program jaminan kesehatan sosial. Rumah sakit adalah tempat yang dikelola oleh para spesialis medis yang diatur dalam hal infrastruktur dan fasilitas medis permanen, layanan medis, perawatan keperawatan yang berkelanjutan, serta diagnosis dan pengobatan penyakit pasien. (Karakurt et al., 2023).

Pelayanan kesehatan akan banyak melibatkan berbagai tenaga kesehatan, salah satu diantaranya yang terlibat langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat. Jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit didominasi oleh perawat diantara tenaga kesehatan lainnya. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan bahwa proporsi tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan jumlah 33,3% Profil Kesehatan (2016). Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit (Budo et al., 2020). Perawat merupakan seseorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah (Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2017). Perawat sangat berperan penting dalam pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas bagi pasien, hal tersebut dikarenakan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam untuk memberikan pelayanan kepada pasien

(Mulyaningtyas et al., 2021). Rumah sakit saat ini justru sedang mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan, kekurangan perawat dan rendahnya kepuasan kerja perawat (Hermawati et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Kepuasan kerja yang tinggi akan terlihat dari sikap positif karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di sekitar lingkungan kerjanya Mulia & Saputra (2019). Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015), menyebutkan lima indikator meliputi Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran/gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervise/pimpinan, dan kepuasan terhadap teman kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu karakteristik individu termasuk umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, gaji, lingkungan kerja, kondisi kerja, reward, dukungan dan penjadwalan (Rahmaniah et al 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, Faktor intrinsik adalah faktor dalam diri pekerja yang meliputi kecerdasan (IQ), usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, emosi, dan persepsi.

Faktor ekstrinsik adalah faktor pekerja yang meliputi jenis kelamin, finansial, pangkat, struktur organisasi, kedudukan, mutu pengawasan, promosi jabatan, dan hubungan kerja. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti gaji pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, supervisi, dan hubungan rekan sekerja.

Ketidakpuasan kerja pada perawat dapat berakibat pada perawat meninggalkan pekerjaannya, sering mudah mengeluh, menghindari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, tidak terjalin komunikasi yang baik di dalam lingkungan kerja serta produktivitas kerja akan semakin menurun sehingga dapat menyebabkan tingginya *turnover* (pengunduran diri) di rumah sakit (Setyowati et al., 2020).

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya karyawan *turnover* (pengunduran diri) dan kemangkiran karyawan. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien (Nopita Wati et al., 2020).

Pengukuran kepuasan kerja tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen di masa mendatang. Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya

akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit ke depannya (Argapati, 2020)

Penelitian tentang kepuasan kerja perawat di berbagai negara menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja antar perawat berbeda. Di Amerika Serikat (41%) berada pada tingkat tertinggi dan di Jerman (17%) berada pada tingkat terendah. Dalam studi lintas negara baru-baru ini, perawat memberi peringkat kepuasan kerja dari tingkat tertinggi ke terendah di Amerika Serikat, Jerman, Selandia Baru, dan Kanada, Korea Selatan, Inggris, Cina, dan Jepang (Akbari et al., 2020).

Hasil studi tentang kepuasan kerja perawat di Iran menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat sedang sampai rendah tingkat kepuasan kerja. Khususnya, para peneliti menemukan bahwa sebagian besar perawat cukup puas dengan kondisi pekerjaan mereka, komunikasi dengan rekan kerja mereka, posisi pekerjaan, pengawasan, pembuatan kebijakan dan manajemen, hubungan dengan pekerjaan pribadi dan kepuasan mereka dengan keamanan kerja perawat, gaji dan tunjangan mereka rendah (Akbari et al., 2020).

Berdasarkan hasil riset Tenaga Kesehatan Risnakes Tahun 2017 dalam (Zakiah et al., 2020) kepuasan kerja staf rumah sakit di DKI Jakarta sebagian besar di kategori sedang yaitu 50,1% sedangkan rendah 24,7% dan tinggi sebanyak 25,2%. Berdasarkan kategori kepemilikan rumah sakit, rumah sakit swasta memiliki persentase kepuasan kerja rendah dengan persentase yaitu pada rumah

sakit swasta kepuasan kerja rendah 24,6%. Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan tampak lebih berbicara positif tentang rumah sakit tempatnya bekerja, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaannya, serta akan menimbulkan komitmen kepada rumah sakit tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. 2021). Di RSUD Arusoka Jambi didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka responden sebanyak 48 (56,5%) merasa puas, sedangkan yang merasa kurang puas sebanyak 32 (37,6%) dan yang merasa tidak puas sebanyak 5 (5,9%). Disimpulkan bahwa setengah dari perawat masih merasa kurang puas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2022). Tentang "Pengaruh Pendelegasian Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Kuningan". Diketahui responden sebanyak 19 orang (50%) memiliki kepuasan kerja tinggi, responden sebanyak 17 orang (44,7%) memiliki kepuasan kerja sedang, dan responden sebanyak 2 orang (5,3%) memiliki kepuasan kerja rendah.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor motivasi yang harus dimiliki oleh karyawan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja dan motivasi kerja inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya ke tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya serta mengarahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Novitasari, 2019).

Motivasi kerja adalah kondisi yang dapat menggerakkan individu untuk melaksanakan pekerjaannya (Ahmadiansah, 2020). Individu dapat memperoleh motivasi dari sumber internal dan eksternal. Kecintaan perawat terhadap profesinya, perasaan bertanggung jawab terhadap pasien, dorongan untuk sukses, dan sifat kompetitifnya dapat menjadi sumber motivasi intrinsik (Hedlund et al., 2024). Supervisi yang baik, hubungan antar manusia, kondisi kerja yang menyenangkan, dan gaji yang tinggi, semuanya dapat menjadi sumber motivasi ekstrinsik. Motivasi seorang perawat di tempat kerja akan berdampak pada kemampuan mereka untuk memberikan perawatan yang dapat diterima (Lampersberger et al., 2024). Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Motivasi adalah pasokan kekuatan pendorong yang menghasilkan keinginan individu untuk berkolaborasi, bekerja dengan efisien serta sepenuhnya terlibat dalam usaha mereka guna meraih kepuasan di tempat kerja. motivasi kerja adalah aktivitas yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja dengan efisien serta mengerahkan seluruh upaya mereka guna meraihkepuasan (Sanjani et al., 2021). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karna itu peran pemimpin/atasan sangat penting dalam membina motivasi kerja pegawai/karyawan untuk tetap bekerja lebih giat dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang cukup akan tercermin pada kinerja pegawai/karyawan (Sitorus, 2020).

Karyawan yang terdorong faktor intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang menyenangi pekerjaannya dengan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan berdasarkan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (Mantiti, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasan., et al 2021). Tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang" didapatkan hasil motivasi kerja responden, dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala Tangerang, terdapat 36 (48,6%) responden dengan motivasi rendah, sedangkan 38 (51,4%) responden memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat masih relatif rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silitonga., et al 2020). Tentang "Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan" di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam didapatkan hasil bahwa responden sebanyak 18 (32,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi sedangkan responden sebanyak 38 (67,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian (Setiawan, 2023). Tentang "Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tasikmalaya Jawa Barat" diketahui bahwa sebagian besar

motivasi kerja perawat adalah rendah yaitu sebanyak 92 orang (50.5%), sedangkan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 90 orang (49.5%).

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja, perusahaan/tempat kerja dapat memberikan misalnya: bonus kepada pegawai/karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Widjarnako et al., 2019).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Permata Kuningan, pada tanggal 25 April 2025, peneliti melakukan wawancara pada 10 orang perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan. Diketahui 7 (70%) dari 10 orang perawat yang diwawancarai mengatakan kepuasan kerjanya masih rendah, hal ini terjadi karena adanya faktor gaji yang masih relatif rendah dan kurangnya motivasi. Sedangkan 5 (50%) dari 10 perawat motivasi kerjanya masih cukup rendah, hal ini terjadi karena kurangnya tanggung jawab, kurangnya penghargaan, dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa kepuasan kerja mayoritas masih rendah dan motivasi kerja masih rendah maka penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025”.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Teridentifikasinya gambaran Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.
2. Teridentifikasinya gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.
3. Diketahuinya Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengembangan keilmuan bagi profesi keperawatan khususnya Manajemen Keperawatan tentang “Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025”

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi profesi perawat guna menambah pengetahuan dan memperbanyak informasi mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan serta pemikiran untuk membantu Rumah Sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawatnya dengan cara meningkatkan motivasi kerja.

3. Bagi Universitas Bhakti Husada Indonesia

Penelitian ini dapat dijadikan referensi perpustakaan dalam bidang manajemen keperawatan berbasis penelitian ilmiah khususnya mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat.

4. Bagi Peneliti

Memberi pengalaman berharga sekaligus memperkaya pengetahuan peneliti dalam menerapkan teori, khususnya teori penatalaksanaan kepuasan kerja dan kepuasan kerja perawat, serta menjadi *evidence-based* bagi peneliti selanjutnya dengan variabel dan desain yang berbeda.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Penelitian	
1.	Judul	Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Perawat
	Peneliti	Kurnia G., & Fadilah R. A. (2023)
	Subjek	Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan
	Metode	Kuantitatif - <i>cross sectional</i>
	Hasil	Hasil penelitian didapatkan distribusi frekuensi disiplin kerja perawat sebagian besar pada kategori baik sebanyak 43 responden (74,1%), distribusi frekuensi responden sebagian besar mendapatkan motivasi kategori baik sebanyak 42 responden (72,4). Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja

		Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023 (p.value = 0,002).
2.	Judul	Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023
	Peneliti	Puspanegara A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih N. (2023)
	Subjek	Perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan
	Metode	Kuantitatif – <i>cross sectional</i>
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 54 responden sebagiannya memiliki beban kerja ringan sebanyak 30 responden (55,5%). Dari 54 responden sebagiannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas sebanyak 32 responden (59,3%). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa p value sebesar 0,000 dan nilai r sebesar 0,514. Terdapat hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023.
3.	Judul	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap
	Peneliti	Fikri M. K., Rizany I., & Setiawan H. (2022)
	Subjek	Perawat di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru
	Metode	Kuantitatif – <i>cross sectional</i>
	Hasil	Hasil penelitian didapatkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 (p value= 0,0001 < 0,05; r = 570). Motivasi kerja perawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada masa pandemi COVID-19. Nilai motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat pada masa pandemi COVID-19 masih perlu ditingkatkan, terutama kepuasan kerja yang masih dibawah standar minimum kepuasan kerja. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat pada masa pandemi COVID-19.

4.	Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Tangerang
	Peneliti	Wiliana E., Vidryanggi W, R., & Ajeng A. (2020)
	Subjek	Perawat di RSUD Kabupaten Tangerang
	Metode	Kuantitatif – <i>cross sectional</i>
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang menyatakan puas bekerja sebanyak 17 (34%) dan kurang puas bekerja sebanyak 33 (66%). Uji statistic chi square menunjukkan hasil OR = 0,208 dan p = 0,028 yang artinya $\alpha < 0,05$. Maka dapat diketahui Ho ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang.
5.	Judul	Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon
	Peneliti	Melissa W. T., Tucunan A. A., Mandagi C. K (2020)
	Subjek	Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon
	Metode	Kuantitatif – <i>cross sectional</i>
	Hasil	Hasil analisis univariat, menunjukkan bahwa motivasi perawat 55,0% baik dan 45,0% tidak baik, kinerja perawat baik 63,8%, kinerja perawat tidak baik 36,3%. Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari masing-masing variable yaitu motivasi kerja dan kinerja perawat. Kesimpulan Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon

Berdasarkan tabel keaslian penelitian diatas, terdapat perbedaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kurnia, G., & Fadilah, R. A. (2023) terdapat pada variabel terikat, periode penelitian, tempat penelitian di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, tempat penelitian di Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Puspanegara et al. (2023) terdapat pada variabel bebas, periode penelitian, tempat penelitian di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. Sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja, tempat penelitian di Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fikri et al. (2022) terdapat pada periode penelitian dan tempat penelitian di Rumah Sakit Daerah Idaman Kota Banjarbaru. Sedangkan periode penelitian dan tempat penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.
4. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wiliana et al. (2020) terdapat pada variabel bebas, periode penelitian, tempat penelitian di RSUD Kabupaten Tangerang. Sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja, tempat penelitian di Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.

5. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Melissa et al. (2020) terdapat pada variabel terikat, periode penelitian, tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, tempat penelitian di Rumah Sakit Permata Kuningan Tahun 2025.