

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di rumah sakit terdapat profesi perawat yang memegang peranan penting dalam hal melayani dan merawat orang yang sakit secara langsung. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, seorang perawat sering dihadapkan pada suatu usaha penyelamat kelangsungan hidup atau nyawa seseorang. Berkaitan dengan ruang lingkup kerjanya, profesi perawat adalah memberikan asuhan keperawatan yang meliputi bio, psiko, sosial, spiritual dan kultural yang mana hal ini adalah sangat kompleks yang menuntut seorang perawat harus senantiasa prima dalam kesehariannya.

Dalam kesehariannya seorang perawat melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas. Kegiatan yang dilakukan adalah operan dari shift yang malam ke shift yang pagi atau seterusnya, kemudian pemberian asuhan mandiri kepada pasien serta menjalankan tugas pelimpahan dari medis. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang perawat .

Data absensi kehadiran dari kepegawaian RSJ Menur selama tiga bulan terakhir (bulan Oktober sampai dengan Desember 2017) menunjukkan bahwa perawat yang telat masuk kerja 75 orang, perawat yang ijin tidak masuk 35 orang, tidak masuk kerja tanpa alasan 10 orang dan perawat yang pulang mendahului sebesar 65 orang, Kondisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kehadiran/absensi perawat dalam

bekerja secara tidak langsung dapat menggambarkan motivasi kerja perawat yang menurun.

Motivasi kerja perawat merupakan salah satu unsur pengembangan mutu pelayanan di rumah sakit. Motivasi kerja tidak bisa diabaikan begitu saja untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi, karena motivasi merupakan unsur pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dampak yang dapat ditimbulkan secara langsung dari motivasi kerja perawat yang turun adalah; perawat sering meninggalkan tugas, sering ijin, tidak mengerjakan tugas secara maksimal dan malas untuk mengembangkan keilmuan. Akibat yang ditimbulkan dari hal tersebut adalah perawat sering melakukan tindakan keperawatan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur /mal praktek, kompetensi keilmuan perawat rendah dan cenderung tidak berkembang sehingga menyebabkan menurunnya mutu pelayanan di rumah sakit.

Untuk mengatasi masalah menurunnya motivasi kerja perawat tersebut diatas perlu dilakukan pengkajian yang mendalam terhadap faktor-faktor apa saja yang menyebabkan turunnya motivasi kerja perawat. Hasil pengkajian faktor motivasi kerja tersebut dapat menjadi dasar pimpinan untuk memacu dan meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan, sehingga visi misi dan tujuan rumah sakit dapat terwujud. Salah satu teori yang dapat di gunakan untuk mengidentifikasi motivasi kerja perawat adalah teori hierarki Abraham Maslow yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan

yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang identifikasi motivasi kerja perawat berdasarkan pemenuhan kebutuhan dasar teori Maslow di ruang rawat inap RS Jiwa Menur Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimanakah identifikasi motivasi kerja perawat berdasarkan pemenuhan kebutuhan dasar teori Maslow di ruang rawat inap RS Jiwa Menur Surabaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengidentifikasi motivasi kerja perawat berdasarkan pemenuhan kebutuhan dasar teori Maslow di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi faktor *Physiological Needs*,
- b. Untuk mengidentifikasi faktor *Safety and Security Needs*,
- c. Untuk mengidentifikasi faktor *Affiliation or Acceptance Needs*,
- d. Untuk mengidentifikasi faktor *Esteem or Status Needs*,

e. Untuk mengidentifikasi faktor *Self Actualization*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Memperkuat tentang konsep metode asuhan keperawatan profesional dan manajemen keperawatan dalam mengetahui pemenuhan kebutuhan dasar perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Institusi Rumah Sakit

Sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja perawat.

b. Pendidikan keperawatan

Dapat memberikan tambahan referensi pengetahuan dalam bidang keperawatan, khususnya sebagai referensi penelitian selanjutnya.

c. Profesi keperawatan

Meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.