**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Akhir-akhir ini semakin nampak fenomena administratif organisasi yaitu semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2011:1). Perhatian yang semakin besar di Indonesia terhadap sumber daya manusa diharapkan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan organisasi (Manullang, 2005:195). Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam organisasi, karena fokus perhatian sumberdaya manusia agar setiap tenaga kerja dapat memberi kontribusi yang optimal dalam realisasi tujuan organisasi (Manullang, 2005:195). Karena keberhasilan organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusa.

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan rumah sakit, karena rumah sakit adalah suatu bentuk organisasi yang berfungsi sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang kesehatan dalam jasa pelayanan masyarakat. Sumber daya manusia dalam rumah sakit yang paling banyak 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 adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral (Noor, 2013). Kualitas pelayanan rumah sakit ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia dan kemampuan yang tinggi dalam bentuk motivasi kerja yang tinggi (Wiwin, 2009).

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai (Saputri, 2016). Pandangan yang dikemukakan King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan kerjanya. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu (Uno, 2012: 63). Kinerja seseorang dapat berubah-ubah berdasarkan faktor internal maupun eksternal. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2013:71).

Berdasarkan hasil penelitian dari Makta dkk tahun 2013 menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit dengan kategori kinerja seluruhnya termasuk sedang yaitu sebanyak 44 orang (77.2%) dan ada yang kinerjanya baik yaitu sebanyak 13 orang (22.8%). Dari hasil tersebut, setelah dianalisis data yang digunakan adalah uji regresi linier pada taraf uji nyata α=0,05 dan didapatkan ada pengaruh motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS Stella Maris Makassar.

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap perilaku manusia tidak terlepas dari motivasi, baik motivasi dari diri sendiri maupun orang lain. Motivasi berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo, 2007:218). Menurut Hidayat (2009:78) motivasi adalah tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja perawat adalah besar kecilnya usaha yang diberikan perawat dalam melaksanakan tugasnya (Fitri, 2017). Motivasi kerja yang tepat akan mendorong seseorang berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Siagian, 2011). Motivasi kerja perawat dapat dilihat dari data di bidang kepegawaian yaitu seperti daftar presensi kerja, tidak mengikuti apel dan lain sebagainya. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain (Uno, 2013:64). Menurut Porter dan Miles, terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karateristik situasi kerja (Wiludjeng, 2007:163).

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Husein dan Hady,2012:36). Pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap pegawai, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa kinerja pegawai yang satu berbeda dengan yang lain (Pratamasari, 2008).

Karakteristik individu memang berpengaruh besar terhadap motivasi, namun karakteristik pekerjaan juga menjadi pengaruh terhadap motivasi seseorang. Menurut Berry dan Houston berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri, terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Dari karakteristik pekerjaan ini, didesain sedemikian rupa agar memberi motivasi (Sigit, 2003: 70).

Selain karakteristik individu dan pekerjaan, karakteristik situasi kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Stoner (1989:431 dalam Ghezanda, 2012) karakteristik situasi kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai pegawai. Menurut Wiludjeng karakteristik situasi kerja diklasifikan menjadi dua yaitu: lingkungan kerja langsung dan organisasi. Lingkungan kerja langsung dibagi menjadi dua komponen, yaitu teman kerja dan pengawas. Sedangkan organisasi meliputi dua komponen, yaitu: sistem penggajian dan budaya organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 April 2018 di RSUD dr. Soedono Madiun di dapatkan data secara tertulis maupun wawancara secara langsung. Data yang peneliti dapatkan secara tertulis yaitu mengenai profil tentang RSUD dr. Soedono Madiun. RSUD dr. Soedono Madiun adalah Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah kelas B milik Provinsi Jawa Timur. RSUD dr. Soedono Madiun ditetapkan sebagai **Rumah Sakit Rujukan Regional** dengan **Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor HK.02.2/Menkes/391/2014** tentang Pedoman Penetapan Rumah Sakit Rujukan Regional dan ditetapkan dengan **Keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/359/KPTS/013/2015** tentang Pelaksanaan Regional Sistem Rujukan Provinsi Jawa Timur sebagai rumah sakit rujukan RSUD dr. Soedono Madiun mencakup wilayah kerja Badan Perwakilan Wilayah I (Baperwil) di Madiun. Dengan berbagai pelayanan yang diberikan mulai dari rawat darurat, rawat jalan, rawat inap, farmasi, radiologi, laboratorium, hemodialisa, gizi dan berbagai instalasi penunjang lainnya.

Salah satu instalasi penunjang lainnya adalah instalasi bedah sentral. Setelah dilakukan studi pendahuluan didapatkan bahwa instalasi bedah sentral RSUD dr Soedono Madiun merupakan instalasi yang sudah beroperasi sejak rumah sakit ini didirikan. Saat ini gedung instalasi bedah sentral sedang direnovasi dan saat ini instalasi bedah sentral menempati ruang yang dimodifikasi menjadi kamar operasi darurat. Meskipun demikian, tetap kamar operasi di buat standar sesuai dengan kelayakan kamar operasi. Saat ini di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun memiliki 5 buah kamar operasi dengan jumlah perawat bedah di instalasi bedah sentral sebanyak 34 orang terdiri dari 28 orang perawat instrumen dan 6 orang perawat anastesi. Sejumlah 23 orang (67,64 %) berjenis kelamin laki-laki dan dan 11 orang perempuan. Dari sejumlah perawat bedah tersebut berdasarkan pembagiannya dibagi menjadi dua yaitu perawat bedah bidang administrasi sebanyak 4 orang dan perawat bedah bidang staf sebanyak 30 orang. Dari data tersebut didapatkan jumlah responden yang dapat diteliti sebanyak 30 orang.

Setelah peneliti melakukan wawancara singkat dengan diberikan beberapa pertanyaan kepada salah seorang perawat bedah yang berada di instalasi bedah sentral, didapatkan bahwa pemberian motivasi pada perawat bedah dilakukan setiap hari senin di pagi hari yang dilakukan oleh kepala ruang instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun. Menurutnya pemberian motivasi ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi pada perawat bedah, akan tetapi belum ada kuisioner untuk mengetahui tingkat motivasi. Sama halnya dengan kinerja perawat bedah, menurutnya penelitian yang akan saya lakukan merupakan hal baru, karena juga belum pernah ada yang meneliti tentang kinerja perawat bedah di lingkungan instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun.

Meskipun di lingkungan instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun belum pernah dilakukan penelitian tentang motivasi dan kinerja, penelitian ini sudah pernah dilakukan dan penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Destia Aktarina tahun 2013 yaitu Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota POLRI Di Polresta Palembang. Dari hasil penelitian disebutkan bahwa adanya pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi sebesar 76,2%, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi sebesar 0,4% dan pengaruh karakteristik lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi sebesar 0,4%. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 2,6%. Secara kesimpulan bahwa adanya pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja.

Dari penelitian yang relevan diatas, dapat di jelaskan bahwa memang telah ada penelitian yang membahas tentang Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi, namun yang menjadi pembeda dengan penelitian ini merupakan perubahan variabel lingkungan kerja menjadi situasi kerja serta penelitian ini dilakukan pada perawat bedah di instalasi bedah.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam tentang “pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada perawat bedahdi instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun”.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun?”

* 1. **Tujuan Penelitian**
     1. **Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun

* + 1. **Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dalam skripsi ini adalah,

1. Mengidentifikasi karakteristik individu pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
2. Mengidentifikasi karakteristik pekerjaan pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
3. Mengidentifikasi karakteristik situasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
4. Mengidentifikasi motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
5. Mengidentifikasi kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
6. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
7. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
8. Menganalisis pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
9. Menganalisis pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap motivasi kerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
10. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
11. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
12. Menganalisis pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
13. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
14. Menganalisis pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, situasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada perawat bedah di instalasi bedah sentral RSUD dr. Soedono Madiun
    1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penulisan skripsi ini adalah :

* + 1. Bagi perawat bedah

Dapat dijadikan sebagai acuan diri untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap motivasi serta hasil kinerja.

* + 1. Bagi RSUD dr. Soedono Madiun

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi RSUD dr. Soedono Madiun untuk dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerajaan dan situasi kerja, karena ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai. Selain hal tersebut, untuk memberikan pengetahuan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

* + 1. Bagi peneliti

Sebagai suatu pengalaman yang nyata dalam mengelola dan menganalisis secara mendalamtentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerajaan dan situasi kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pada perawat bedah.

* + 1. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.