

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Motivasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas kerja seseorang. Ismainar, (2015) mengatakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai perangsang untuk karyawan agar dapat bekerja dengan segala upaya. (Susanti, Siti Saodah, 2020) mengatakan bahwa motivasi didapatkan melalui dorongan positif kepada perawat melalui manajer perawat dengan bentuk ucapan terimakasih kepada bawahan dengan tulus dan ikhlas. Pemimpin memiliki fungsi sebagai model peran, pemberi dukungan, dan pemberi semangat pada pegawai yang kurang termotivasi. Motivasi memang berasal dari dalam diri seseorang, sehingga pemimpin tidak dapat secara langsung memotivasi pegawainya.

Motivasi berkaitan dengan bagaimana seseorang berusaha mencapai tujuan. Marquis, L., & Huston, (2013) mengatakan bahwa dalam memenuhi sebuah kebutuhan, motivasi bergantung pada bagaimana individu berusaha untuk mendapatkan kebutuhan. Efektifitas kerja dapat meningkat jika pemimpin memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada bawahannya (Rahman et al., 2020). Motivasi dapat ditingkatkan melalui arahan, dan motivasi untuk memenuhi sebuah kebutuhan.

Seorang pemimpin harus mengetahui nilai dari masing-masing pegawai dan selalu berupaya menghargainya. (Marquis, 2016) menyatakan seorang pemimpin yang mampu mengenali setiap pegawai sebagai seseorang yang unik dan yang termotivasi serta bertindak secara berbeda sesuai dengan kondisi masing-masing pegawai disebut keterampilan kepemimpinan. (Marquis, 2016) memberikan kutipan bahwa “setiap komitmen pegawai terhadap organisasi mencerminkan tingkat kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan nyata dan abstrak pegawai”. Seorang manajer ataupun pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengenali perbedaan sikap dan cara memotivasi dari masing-masing karyawan. Pemberian motivasi masuk kedalam fungsi pengarahan. Hasil penelitian (Perceka, Andhika 2018) mengatakan bahwa jika fungsi pengarahan yang diberikan

kepada bawahan kurang baik, maka tingkat motivasi yang ada menjadi rendah begitu sebaliknya dengan nilai *P-value* 0.001 dimana memiliki arti bahwa ada hubungan fungsi pengarahan dengan tingkat motivasi kerja.

I.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari karya ilmiah akhir ini, yaitu:

I.2.1 Tujuan Umum

Menghasilkan media *booklet* mengenai motivasi perawat dalam manajemen keperawatan sebagai salah satu media untuk tenaga kesehatan khususnya perawat.

I.2.2 Tujuan Khusus

- a. Memberikan kemudahan pembaca untuk mempelajari mengenai motivasi dalam keperawatan serta cara meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan pembaca remaja mengenai motivasi dalam keperawatan serta cara meningkatkan motivasi
- c. Meningkatkan pemahaman dan kesadaran pembaca dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi

I.3 Target Luaran

Pencapaian target yang diharapkan dari pembuatan karya ilmiah akhir ners adalah terciptanya karya sederhana sebagai media peningkatan pengetahuan guna untuk meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja. Dalam karya ini memuat mengenai motivasi, teori yang berkaitan dengan motivasi, ciri-ciri motivasi, tujuan motivasi, sumber motivasi, unsur penggerak motivasi, usaha dalam meningkatkan motivasi, dan fungsi manajemen yang berkaitan dengan peningkatan motivasi. Luaran dari karya ilmiah akhir ners ini berupa media *booklet* dengan judul Motivasi Perawat dalam Manajemen Keperawatan.