

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. 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.

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.

Hubungan tenaga kerja timbul setelah diadakan perjanjian sebelumnya yang dilakukan oleh pihak yang bersangkutan. Firmansyah & Budi (2018) menyatakan bahwa pekerja menyanggupi untuk bekerja pada sebuah perusahaan dengan menerima upah dan pengusaha juga menyanggupi memberikan upah pada pekerja. Undang-Undang No. 3 Tahun 2013 telah menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya kesepakatan yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Tenaga kerja merupakan hasil dari sebuah kesepakatan yang dimana hasil tersebut memberikan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Hubungan antar perawat-dokter-dan pasien memang tidak bisa dipungkiri bahwa hubungan tersebut saling mendukung demi mencapai tujuan dalam suatu institusi atau rumah sakit. Putri (2016) menyatakan hubungan perawat dengan pasien sangat berpengaruh terhadap keadaan pasien, dimana perawat melakukan asuhan keperawatan kepada pasien yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatannya. Hubungan antara pasien, dokter, dan perawat mejadi bagian dalam membangun asuhan keperawatan di berbagai spektrum sehat, sakit, serta pemulihan (Suryani, 2015). Terlihat bahwa hubungan dari masing-masing tenaga kesehatan merupakan hubungan yang harus terjalin harmonis demi meningkatkan kesehatan pasien.

Hubungan interpersonal memang sangatlah berpengaruh pada peningkatan motivasi seseorang . Kerfoot dalam Marquis (2016) dikutip “ sebagai pemimpin, sering kali mudah kehilangan tujuan dari organisasi. Kita lupa bahwa salah satunya cara untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah lewat orang yang bekerja dengan kita”. Hubungan interpersonal tersebut dapat didefinisikan sebagai rasa hormat dan pandangan positif sebagai cara dalam menerima kepercayaan orang lain Carl Rogers (Suryani, 2015). Meskipun tidak semua dapat memotivasi pegawai secara langsung tetapi dapat menggunakan cara lain dengan menciptakan suasana organisasi yang selalu dapat menyediakan penghargaan positif yang dapat membangun kinerja serta motivasi te rsendiri dari tiap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala ruangan yang telah dilakukan peneliti di RSUD Kalideres Jakarta pada tanggal 26 Juni 2020. Wawancara ini dilakukan setelah kegiatan pembiasaan pagi dan sebelum perawat masuk ke ruangan untuk memulai aktifitas. Setiap pagi dilakukan *Morning Report* yang wajib dilakukan oleh seluruh jajaran sebagai pembiasaan yang ada di rumah sakit. Karena kondisi semakin banyaknya pasien yang datang terutama pasien dengan kondisi gejala Covid-19 perawat sedikit kewalahan saat penerimaan pasien. Sehingga membuat seluruh ruang rawat inap diubah menjadi ruang isolasi. Meskipun posisi sekarang bahwa rumah sakit menjadi rujukan Covid-19. Sebanyak (95%) perawat ketika berkomunikasi dengan dokter terlihat santai dan tidak tegang. Hubungan perawat dengan pasien tetap dijaga sebaik-baiknya meski ada ketakutan tersendiri dan berupaya membatasi kontak dengan pasien. Komunikasi yang dilakukan tenaga

medis biasanya hanya sebatas permasalahan yang ada di lapangan, mengingat kondisi sekarang seperti ini sehingga untuk berbasa-basi hanya sekitar (40%) perawat saja saat di lapangan.

I.2 Rumusan Masalah

Perawat diharapkan memiliki motivasi yang tinggi serta memiliki hubungan kerja yang baik antar tenaga medis dan pasien dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Namun jika dilihat dari jumlah pasien yang setiap harinya meningkat, dikhawatirkan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan menjadi rendah, serta hubungan kerja dengan dokter, pasien, dan sejawat menjadi terganggu. Motivasi perawat merupakan sebuah dorongan terhadap individu dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkannya. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga medis kepada pasien tidak akan berjalan dengan baik jika hubungan perawat tidak dapat membina hubungan baik antar sejawat, pasien, dan dokter.

Sesuai judul penelitian “Hubungan *Relationship Work* dengan Motivasi Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Kalideres Jakarta” penelitian ini dilakukan di RSUD Kalideres untuk menjawab permasalahan terkait sesuai dengan standar akreditasi rumah sakit.

1.3 Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta?
- b. Bagaimana gambaran *Relationship Work* yang terdiri dari hubungan perawat dengan perawat, hubungan perawat dengan dokter, hubungan perawat dengan pasien, dan model hubungan perawat-dokter-pasien di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta?
- c. Bagaimana gambaran Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta?
- d. Bagaimana hubungan Karakteristik Perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dengan Motivasi Perawat di Ruang

Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta.

- e. Bagaimana hubungan *Relationship* secara *partial* (perawat-perawat; perawat-dokter;perawat-pasien) dengan Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta?
- f. Bagaimana hubungan *Relationship Work* secara total dengan Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan *Relationship Work* dengan Motivasi Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran Karakteristik Perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta
2. Mengetahui gambaran *Relationship Work* yang terdiri dari hubungan perawat dengan perawat, hubungan perawat dengan dokter, dan hubungan perawat dengan pasien di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta.
3. Mengetahui gambaran Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta
4. Mengetahui hubungan karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dengan Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta.
5. Mengetahui hubungan *Relationship Work* yang terdiri dari hubungan perawat dengan perawat, perawat dengan dokter, dan perawat dengan pasien dengan Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD

Kalideres Jakarta.

6. Mengetahui hubungan *Relationship Work* total dengan Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kalideres Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Tim Manajemen Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat menjadikan sebagai masukan bagi rumah sakit untuk lebih meningkatkan hubungan kerja khususnya pada perawat yang berfokus pada peningkatan hubungan kerja serta peningkatan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

2. Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan masukan yang dapat digunakan untuk memotivasi tenaga medis khususnya perawat agar lebih meningkatkan hubungan kerja baik dengan profesi lain maupun pasien dalam meningkatkan asuhan keperawatan

3. Peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian semakin baik
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pembuatan penelitian baik dalam jumlah sampel, teknik pengambilan sampel dan metode penelitian

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Ruang Rawat Inap dan IGD RSUD Kalideres Jakarta mengenai Hubungan *Relationship Work* dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap dan IGD pada periode Mei- Juni 2020.