

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Motivasi kerja dapat timbul pada diri seseorang ketika melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Simamora & Henry, 2017). Tindakan yang dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi (Marquis & Huston, 2016). Motivasi kerja diartikan pendorong, keinginan, pendukung yang dapat membuat seseorang menjadi bersemangat (Jufrizen, 2017). Motivasi sebagai dorongan yang timbul dalam diri sendiri yang dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Perawat memiliki tingkat motivasi kerja rendah atau tinggi sesuai dengan beberapa hasil penelitian. Penelitian perawat sebanyak 53,3% dari 78 perawat memiliki motivasi yang kurang baik (Arifki Zainaro et al., 2017). Motivasi juga menjadi suatu masalah apabila pembagian tugas dirasakan tidak adil (Suni, 2018). Motivasi yang ada dalam diri perawat dapat menjadi masalah apabila terdapat masalah dalam pembagian tugas.

Nilai-nilai Budaya Kerja menjadi suatu perilaku dalam melakukan suatu pekerjaan. Budaya kerja merupakan pola perilaku dalam melakukan pekerjaan (Darojat, 2015). Budaya merupakan suatu nilai atau pola dominan suatu organisasi (Feriani et al., 2020). Nilai-nilai Budaya kerja sebagai pola sikap dan tingkah laku pegawai.

Budaya kerja diterapkan di rumah sakit sebagai keberagaman dalam organisasi contoh nilai-nilai budaya kerja seperti team work, disiplin dan lain-lain. Nilai budaya kerja seperti *Team work*, menghargai, dan mengapresiasi kinerja adalah salah satu sikap dalam budaya kerja (Suwondo, 2014). Budaya kerja di rumah sakit dengan cara membiasakan bersikap ramah kepada pasien agar pasien merasa nyaman (Darojat, 2015). Nilai-nilai budaya kerja seperti kerja sama,

disiplin, saling menghargai, mengapresiasi dapat diterapkan di rumah sakit agar pasien merasa aman dan nyaman.

Nilai-nilai budaya kerja terdiri dari beberapa nilai salah satunya disiplin. Suwondo (2014) mengatakan bahwa nilai budaya kerja disiplin yang artinya setiap pegawai selalu taat akan peraturan yang berlaku, keterbukaan kepada sesama rekan kerja, saling menghargai antar sesama pegawai, kerjasama dengan rekan satu tim. Darajat (2015) menjelaskan nilai-nilai budaya kerja diantaranya menjunjung tinggi komitmen, perilaku yang tanggung jawab, kerjasama yang dibangun, melaksanakan pekerjaan dengan profesional, memberikan layanan yang terbaik, tepat waktu dalam melakukan pekerjaan, bekerja keras, serta integritas. Budaya kerja terdapat beberapa nilai-nilai yang dapat di terapkan dalam lingkungan kerja.

Perawat dalam menerapkan budaya kerja dibutuhkan kesadaran. Rendahnya kesadaran perawat dalam menerapkan budaya kerja yang sudah di tetapkan rumah sakit berdampak pada motivasi kerja perawat (Feriani et al., 2020). Motivasi Seorang perawat dipengaruhi oleh beberapa factor yakni factor internal dan eksternal berasal dari dalam dan diri seorang perawat (Nursalam, 2014). Motivasi perawat sangat dipengaruhi oleh kesadaran perawat dan faktor yang berasal dari dalam dan luar seperti lingkungan kerja.

Manajer keperawatan memiliki beberapa tugas. Manajer Keperawatan memiliki peran penting. Seorang manajer keperawatan harus mampu memotivasi para perawat pelaksana (Bakri, 2017). Gaya Kepemimpinan manajer keperawatan menjadi suatu hubungan yang signifikan (Farida, 2011). Motivasi perawat dalam bekerja banyak dipengaruhi oleh peran manajer keperawatan.

Perawat dalam melakukan tepat pemberian obat belum sepenuhnya tepat. Ketepatan perawat dalam pemberian obat masih banyak membuat kesalahan walaupun sudah di validasi dengan prinsip 6 benar obat (Hadi, 2016). Pelaksanaan pemberian obat dipengaruhi oleh factor seperti usia, jenis kelamin, dan lama kerja (Kurniadi, 2013). Ketepatan dalam pemberian obat dipengaruhi oleh factor usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan lama kerja.

Perawat dalam melakukan pemberian obat tidak sepenuhnya tepat. Ketidaktepatan pemberian obat masih banyak terjadi di rumah sakit, perawat tidak

menanyakan obat dan melakukan tes alergi obat (Armiyat et al., 2007). Implementasi enam benar obat perlu diterapkan dengan penuh tanggung jawab (Kartika & Melani, 2014). Perawat masih banyak melakukan kesalahan saat melakukan pemberian obat mulai dari tidak menerapkan prinsip 6 benar obat sampai tidak melaksanakan sesuai dengan SOP.

Rumah Sakit dalam Meningkatkan Efektifitas kerja perawat dengan memotivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Isnainy & Nugraha, (2018) berpendapat bahwa Motivasi kerja merupakan salah satu upaya rumah sakit meningkatkan efektifitas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat banyak yang memiliki motivasi rendah dalam ketepatan pemberian obat yang disebabkan kurangnya apresiasi dari pihak rumah sakit (Arifki Zainaro et al., 2017).

Motivasi kerja merupakan meningkatkan efektifitas kinerja perawat motivasi rendah dalam ketepatan pemberian obat yang kurangnya apresiasi dari pihak rumah sakit.

Motivasi kerja berasal dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja terdiri dari Intrinsik dan ekstrinsik (George & Jones, 2002). Motivasi seorang perawat dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Isnainy & Nugraha, 2019). Motivasi kerja berpengaruh dalam tindakan pemberian asuhan keperawatan, nilai-nilai budaya kerja juga menentukan perawat dalam motivasi yang ada dalam dirinya.

Berdasarkan hasil observasi pemberian obat yang dilakukan di IGD dan Ruang Rawat Inap salah satu Rumah Sakit di Jakarta pada bulan Desember 2019 ditemukan masih banyak perawat yang tidak menerapkan prinsip 6 benar obat dan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan rumah sakit. Lima perawat yang diobservasi, didapatkan 5 perawat (100%) yang tidak melakukan identifikasi pasien terlebih dahulu. Perawat yang tidak melakukan identifikasi obat sebanyak 2 perawat (40%). Perawat yang melakukan benar cara pemberian didapatkan 5 perawat (100%). Perawat yang melakukan benar waktu pemberian di dapatkan 4 perawat yang tidak sesuai dengan waktu pemberian (80%). Perawat yang tidak memakai handscoon saat memberikan obat sebanyak 4 perawat (80%).

Sedangkan hasil wawancara pada 2 perawat dari total 30 perawat IGD dan Ruang Rawat Inap menyatakan 6 benar obat belum sepenuhnya dilaksanakan dengan tepat, dan menurut perawat tidak perlu dilakukan secara tepat. Peneliti melakukan pengamatan kemudian ditemukan bahwa 1 hingga 2 pasien mengalami kesalahan waktu pemberian obat yang mengakibatkan obat tidak diserap oleh tubuh secara maksimal (Hadi, 2016). Beberapa peristiwa pasien yang terpasang NGT setelah diberikan susu diberikan antibiotic yang menyebabkan obat kurang diserap tubuh.

Observasi yang dilakukan peneliti pada Desember 2019 ditemukan banyak perawat yang belum melaksanakan nilai budaya kerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Pademangan salah satunya dalam protokol pemberian obat, berdasarkan hasil observasi dari 5 perawat (100%) RSUD Pademangan dalam menerapkan budaya kerja disiplin waktu dalam pemberian Obat, sebanyak 2 Perawat (40%) menerapkan nilai-nilai SOP secara enam tepat pemberian obat, kemudian sebanyak 4 Perawat (80%) menerapkan nilai selalu mendengarkan masukan dari manajer keperawatan. Perawat sebanyak 4 Perawat (80%) menerapkan kerja sama dengan rekan sejawat, sebanyak 3 perawat (60%) menerapkan nilai untuk selalu mendokumentasikan pemberian obat setelah diberikan.

Perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan berdasarkan hasil observasi diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian perawat tidak menerapkan nilai-nilai budaya kerja dalam melakukan asuhan keperawatan. Nilai-nilai yang kurang di terapkan diantaranya integritas dan akuntabel. Rendahnya kesadaran perawat dalam menerapkan budaya kerja yang telah di tetapkan rumah sakit akan berhubungan dengan motivasi kerja perawat dalam asuhan keperawatan.

Nilai-nilai budaya kerja setiap institusi terdapat beberapa hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Pudjiastuti (2017) didapatkan hasil perawat dengan Nilai-Nilai Budaya kerja tinggi sebanyak 35 perawat (32,67%). Perawat dengan nilai-nilai budaya kerja rendah sebanyak 33 perawat (32,67%). Penelitian nilai-nilai budaya kerja yang dilakukan oleh Ariasti & Handayani (2019) didapatkan hasil dari 24 perawat terdapat 15 perawat memiliki nilai budaya kerja yang tinggi. Nilai-nilai budaya kerja di setiap institusi ditemukan hasil yang tidak jauh berbeda

antara perawat dengan nilai – nilai budaya kerja tinggi dengan perawat nilai-nilai budaya kerja rendah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada 5 perawat terkait motivasi kerja di dapatkan hasil 4 perawat (80%) menerapkan 6 benar obat sesuai dengan SOP Rumah Sakit karena gaji yang telah diberikan sudah sesuai, sebanyak 3 perawat (60%) menerapkan enam benar ketika diberikan motivasi oleh kepala tim atau kepala ruangan, sebanyak 4 perawat (80%) memberikan obat berdasarkan keadaan pasien sehingga menjadi motivasi dalam diri perawat, sebanyak 3 perawat (60%) menjadi kurang semangat apabila gaji yang diberikan terkena potongan, sebanyak 4 perawat (80%) menjalani pekerjaan dengan tulus sebagai bagian motivasi yang muncul dari dalam diri.

I.2 Rumusan Masalah

Motivasi suatu cara untuk manajer keperawatan mendorong perawat pelaksana agar menjadi lebih percaya diri dan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Asas dari motivasi salah satunya kompensasi dan penghargaan agar perawat mencapai tujuan yang diharapkan (Bakri, 2017). Salah satu peran dari menejer keperawatan adalah memotivasi perawat pelaksana untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Cheire & Gebrekidan, 2016). Motivasi berfungsi meningkatkan ketepatan perawat dalam memberikan obat agar dapat mengurangi angka kelalaian dalam pemberian obat kepada pasien.

Penelitian terkait motivasi didapatkan hasil sebagai berikut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan motivasi perawat dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) didapatkan hasil bahwa motivasi yang ditingkatkan akan mempengaruhi hasil kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut motivasi dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada 5 perawat terkait motivasi kerja di dapatkan hasil 4 perawat (80%) menerapkan 6 benar obat sesuai dengan SOP Rumah Sakit karena gaji yang telah diberikan sudah sesuai, sebanyak 3 perawat (60%) menerapkan enam benar ketika diberikan motivasi oleh kepala tim

atau kepala ruangan, sebanyak 4 perawat (80%) memberikan obat berdasarkan keadaan pasien sehingga menjadi motivasi dalam diri perawat, sebanyak 3 perawat (60%) menjadi kurang semangat apabila gaji yang diberikan terkena potongan, sebanyak 4 perawat (80%) menjalani pekerjaan dengan tulus sebagai bagian motivasi yang muncul dari dalam diri.

Menurut Suwondo (2014) budaya kerja yang baik terdapat nilai-nilai yang diantaranya nya disiplin menggambarkan sikap yang selalu senantiasa taat akan peraturan yang ditetapkan. Keterbukaan kesiapan dalam menerima informasi yang benar. Saling menghargai, tingkah laku yang memberikan penghargaan kepada individu terhadap orang-orang yang berada di lingkungan sekitar keluarga nya. Kerjasama memberikan kontribusi untuk rekan satu instansi.

Penelitian tentang nilai-nilai budaya kerja, di dapatkan hasil sebagai berikut. Hasil penelitian (Hutabarat, 2020) dengan penghitungan regresi linier berganda di dapatkan nilai-nilai budaya kerja terhadap hubungan yang sangat signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Pangraso et al., (2019) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi, pelatihan, reward, dan manajemen terhadap penerapan budaya kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya kerja terdapat hubungan yang signifikan terkait dengan komunikasi, reward, kinerja dan pelatihan.

Perawat yang dilakukan wawancara oleh peneliti pada Desember 2019 ditemukan banyak perawat yang belum melaksanakan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Pademangan salah satunya dalam protokol pemberian obat, berdasarkan hasil observasi dari 5 perawat (100%) RSUD Pademangan dalam menerapkan budaya kerja disiplin waktu dalam pemberian obat, sebanyak 2 perawat (40%) menerapkan nilai-nilai SOP secara enam tepat pemberian obat, kemudian sebanyak 4 perawat (80%) menerapkan nilai selalu mendengarkan masukan dari manajer keperawatan. Perawat sebanyak 4 perawat (80%) menerapkan kerja sama dengan rekan sejawat, sebanyak 3 perawat (60%) menerapkan nilai untuk selalu mendokumentasikan pemberian obat setelah diberikan.

Observasi yang dilakukan di RSUD Pademangan sudah terdapat nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit, tetapi belum sepenuhnya diterapkan. Nilai-nilai budaya kerja dalam ketepatan pemberian obat sudah diterapkan namun belum dilaksanakan dengan baik oleh perawat. Berdasarkan hasil observasi ini peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian terkait hubungan nilai-nilai budaya kerja dengan motivasi kerja perawat dalam ketepatan pemberian obat.

I.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dalam ketepatan pemberian obat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan?
- b. Bagaimana gambaran nilai-nilai budaya kerja di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan.
- c. Bagaimana gambaran motivasi kerja perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan?
- d. Bagaimana hubungan karakteristik perawat yang terdiri dari usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dengan motivasi perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan?
- e. Bagaimana hubungan nilai-nilai budaya kerja dengan motivasi kerja perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan?

I.4 Tujuan Penelitian

I.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah ada hubungan antara budaya kerja perawat dalam ketepatan pemberian obat dengan motivasi kerja perawat di IGD RSUD Pademangan.

I.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dwi Shohibah, 2020

HUBUNGAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM KETEPATAN PEMBERIAN OBAT DI IGD DAN RUANG RAWAT INAP RSUD PADEMANGAN

UPN Veteran Jakarta, FIKES, Keperawatan Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

- a. Mengetahui gambaran karakteristik perawat usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan.
- b. Mengetahui gambaran nilai-nilai budaya kerja di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan
- c. Mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan.
- d. Mengetahui hubungan karakteristik perawat yang terdiri dari usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dengan motivasi perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan
- e. Mengetahui hubungan nilai-nilai budaya kerja dengan motivasi kerja perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan

I.5 Manfaat Penelitian

I.5.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi kinerja perawat bagi rumah sakit dan standar peningkatan pelayanan di rumah sakit serta menjadi nilai untuk akreditasi rumah sakit. Manfaat penelitian juga dapat memotivasi rumah sakit dalam menerapkan budaya kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Menciptakan budaya kerja yang baik dan positif terhadap perawat. Serta meningkatkan motivasi kerja perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan.

I.5.2 Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada para akademisi sebagai tambahan pustaka dan menjadi salah satu referensi, acuan dan pembelajaran penelitian selanjutnya.

I.5.3 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Manfaat yang akan didapatkan dari penelitian selanjutnya yaitu sebagai salah satu referensi dan sumber pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.

I.6 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan dengan judul penelitian “Hubungan Budaya Kerja Dalam Ketepatan Pemberian Obat Dengan Motivasi Kerja Perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan”.