

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Pemenuhan akan kesehatan adalah salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia. Selain kebutuhan primer, sekunder, dan tersier, pemenuhan akan kesehatan adalah kunci bagi manusia untuk menjalankan semua kegiatannya dan pada akhirnya dapat memenuhi tiga unsur kebutuhan manusia tersebut. Manusia adalah makhluk yang rentan terhadap segala macam penyakit, oleh sebab itu pemeliharaan kesehatan juga harus didukung oleh sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang baik. Wadah untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, telah diatur oleh Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, baik berupa Rumah Sakit, Klinik, dan juga Puskesmas, dengan menimbang Undang-undang tersebut Pemerintah disetiap wilayah telah melakukan usaha untuk membuat suatu wadah agar masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan ini merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara professional terhadap sumber daya manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktik keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan yang

dikenal dengan asuhan keperawatan. Perawat memberikan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam. Rumah sakit membuat pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien, yaitu pelayanan pasien yang memerlukan perawatan *emergency*, tidak *emergency* dan yang *diopname*. Penanganan pada pelayanan tersebut, dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. (Nursalam, 2007).

Pelayanan kesehatan yang merupakan hak setiap warga negara harus memenuhi standar seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Pasal 13 Ayat (3) menuliskan bahwa “Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan Rumah Sakit, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien”. Untuk itu tenaga kesehatan dalam hal ini perawat harus bekerja sesuai dengan standar praktik asuhan keperawatan yang berlaku. Standar praktik asuhan keperawatan menurut PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) mengacu pada lima

tahapan proses keperawatan yaitu : pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, evaluasi keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan utama yang harus dilakukan untuk mencapai kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit. Dalam menunjang kesembuhan pasien yang dirawat di rumah sakit faktor kinerja perawat sangat menentukan dalam memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan, memberikan pendidikan terhadap pasien tentang hal-hal yang menunjang kesehatan, interaksi yang baik dengan pasien membantu dalam proses penyembuhan pasien.

Kinerja menurut Shahzad et al dalam Syafruddin, (2015) "*employee's performace means the ability of employees to attain goals either personal or organizational by using resource effcirntly and effectively*". (kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan baik pribadi atau organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif). Untuk mencapai tujuan tersebut, seseorang pegawai harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Beberapa riset telah membuktikan bahwa beberapa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kepribadian (Susilo, 2014), motivasi (Mohamad, 2016), motivasi, lingkungan kerja (Sipatu, 2013),

motivasi dan kepribadian (Syaharudin, 2015), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Ridwan, 2012), lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Ridwan, 2013).

Maksud penelitian ini melanjutkan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Sipatu, 2013) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan mengambil satu variabel dari penelitian tersebut yaitu variabel lingkungan kerja tetapi dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja psikis dan lingkungan kerja fisik agar mengetahui variabel tersebut lebih spesifik serta mengetahui apakah benar variabel tersebut mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja ini sesuai dengan pendapat Wunarso dalam Sipatu (2013), dan menambahkan variabel internal yaitu kepribadian dari jurnal (Susilo, 2014) pengaruh kepribadian dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menambahkan variabel eksternal yaitu motivasi dari penelitian (Mohamad, 2016) pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang di fokuskan dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik agar penelitian ini lebih menarik dan lebih baik, penelitian ini diharapkan dapat lebih mampu menjelaskan kinerja perawat di rumah sakit dan membuktikan bahwa variabel kepribadian, motivasi intrinsik, lingkungan kerja psikis dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya perawat RSUD Bumiayu. Keseluruhan variabel penelitian akan dijelaskan pada alenia berikutnya.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang berbeda-beda

antara satu dengan yang lainnya menurut Robert Kreifner dalam (Susilo, 2014) “kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu”. Dengan karyawan memiliki kepribadian baik menjadikan karyawan bersikap bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat didalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersikap bersahabat terhadap rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi dan karyawan.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Daft, (2014) menyatakan “motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri maupun luar diri seseorang dan mengakibatkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”. Sedangkan menurut Herzberg dalam Sutrisno (2012) motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yaitu tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan. Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya

bekerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, supervise. Teori motivasi dalam penelitian ini di konsentrasikan dalam motivasi intrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri. Pencapaian kinerja sangat didukung oleh motivasi seorang perawat. Hal ini disebabkan salah satu faktor yaitu perawat selalu percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat (Tasmin, 2011).

Selain motivasi intrinsik lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja perawat, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu tercapainya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat menimbulkan konflik ditempat kerja. Menurut Wunarso dalam Sipatu, (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

Moekijat dalam Riyadi,(2013) mengatakan, “Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna,

udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja karyawan untuk melakukan aktivitasnya, lingkungan fisik yang tidak membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi”.

Menurut Sedarmayanti dalam Riyadi, (2013), menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Dengan kata lain kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas juga membutuhkan bantuan orang lain dengan demikian kita wajib membina hubungan baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan satu sama lain. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik atau lingkungan kerja psikis adalah lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan perumusan diatas agar permasalahan yang diteliti tidak meluas, maka penulis membatasi penelitian ini dan hanya meneliti 4 variabel

yaitu kepribadian, motivasi intrinsik, lingkungan kerja psikis dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini hanya meneliti di RSUD Bumiayu.

Alasan peneliti memilih RSUD Bumiayu sebagai lokasi penelitian adalah berdasarkan kenyataannya masih banyak masyarakat di daerah Brebes Selatan yang membawa anggota keluarganya dirujuk ke RSUD lain padahal pendirian RSUD Bumiayu sebagai rujukan atas seluruh puskesmas yang berada di Brebes Selatan. Seharusnya sebagai penyedia jasa untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat harus bisa memberikan kinerja yang baik terhadap pasien agar tidak ada lagi masyarakat yang membawa anggota keluarganya yang sedang sakit dirujuk ke RSUD lain dengan memberikan kinerja yang baik terhadap pasien akan menunjang perkembangan RSUD Bumiayu dimasa mendatang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kepribadian, Motivasi Intristik, Lingkungan Kerja Psikis dan Lingkungan Kerj

a Fisik Terhadap Kinerja Perawat RSUD Bumiayu.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu?
2. Apakah motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu?

3. Apakah lingkungan kerja psikis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu?
4. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu?
5. Apakah kepribadian, motivasi intrinsik, lingkungan kerja psikis dan Lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara parsial kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu.
2. Untuk mengetahui secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu.
3. Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu.
4. Untuk mengetahui secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi intrinsik, lingkungan kerja psikis dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Bumiayu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut :

1. Bagi Ilmu Sumber Daya manusia

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui pandangan mengenai kinerja pegawai dan dapat sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi perawat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk perawat dalam bekerja di rumah sakit agar dapat meningkatkan kinerja sehingga membuat citra baik di masyarakat.

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi bukti dari penerapan teori yang diperoleh selama proses perkuliahan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana S1.