

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh satu tim. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Merujuk pada keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit yaitu berkisar 40 – 60% (Swansburg, 2000 dalam Suroso, 2011).

Maka dalam UU No.38 tahun 2014, ditegaskan bahwa keperawatan adalah suatu kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan professional asuhan keperawatan memegang peranan sangat penting dalam menentukan baik buruknya mutu dan citra rumah sakit. Sehingga perawat dituntut untuk memberikan perlindungan melalui akuntabilitas dan praktik keperawatan sesuai dengan wewenang yang dimiliki, baik secara mandiri maupun kolaborasi. Sehingga sangat diharapkan bahwa perawat harus mampu memberikan pelayanan secara utuh dan professional untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Pelayanan professional yang dituntut dari para perawat tersebut sangat erat kaitannya dengan motivasi. Karena dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi (Leon dalam Siagian, 2009).

Beberapa Penelitian seperti Widyastuti (2014) tentang analisa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit Premier Surabaya dengan indikator pengalaman kerja, kepuasan kerja dan beban kerja mengatakan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Premier Surabaya tinggi, dengan hasil terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dan tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja. Penelitian I Wayan Sudarta (2013) tentang pengaruh motivasi, disiplin, loyalitas, kepuasan dan penghargaan terhadap kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta mengatakan baik dengan hasil motivasi, disiplin, kepuasan dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberi asuhan keperawatan, loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberi asuhan keperawatan.

Penelitian Leon (2011) tentang hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten mengatakan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro tinggi, dengan hasil ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Dalam suatu organisasi komunikasi memiliki peran yang sangat penting terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik komunikasi antar atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan (Sopiah, 2008). Penelitian Rizka Marthiana Windasari (2011) tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Divisi Consumer Service (DCS) area karawang mengatakan komunikasi interpersonal karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK DCS sangat efektif, motivasi kerja sangat tinggi dengan hasil komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK DCS area Karawang.

Penciptaan iklim kerja didalam organisasi juga berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja,

tanggung jawab, kepuasan kerja dan disiplin kerja dan produktifitas kerja (Suyanto, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Benny Usman (2011) tentang pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai universitas Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Palembang mengatakan bahwa iklim kerja dan semangat kerja pegawai baik, dengan hasil iklim kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul merupakan rumah sakit negeri kelas B yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga mampu menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten dan termasuk tipikal rumah sakit besar yang mempunyai tingkat kesibukan tinggi. Rumah sakit ini setiap tahun mengalami perubahan peningkatan jumlah tempat tidur dari 266 menjadi 289 tempat tidur dan 43 tempat tidur berkelas VIP keatas yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur Nomor 29/IV/2012 tanggal 2 April 2012 tentang perubahan atas keputusan direktur RSUD Panembahan Senopati Bantul Nomor 29/IV/2012 tentang penetapan tempat tidur ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Berdasarkan data dari rumah sakit, jumlah tenaga keperawatan di ruang rawat inap 214 orang yaitu 184 perawat, 2 KesMas, dan 28 Bidan. Pendidikan terakhir tenaga keperawatan yaitu SI = 14 orang, D4 = 4 orang, D III = 164 orang, SPK = 2 orang, D4 Bidan = 3 orang, D III Bidan

= 23 orang, DI Bidan = 2 orang dan SI KesMas = 2 orang. Dalam penelitian ini akan diambil 10 ruang rawat inap yaitu ruang Mawar (paviliun), Nusa Indah ( kelas utama), Bakung (penyakit dalam), Melati (bedah), Alamanda (rawat gabung), ruang Teratai (perinatal), Anggrek (anak), Asoka (ICU), Flamboyan, Cempaka (penyakit dalam).

Hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 16 dan 17 April 2016 pada 10 orang perawat berpendapat bahwa tuntutan dari rumah sakit terhadap para karyawan tidak seimbang dengan apa yang diterima yaitu beberapa perawat beranggapan bahwa dari pihak rumah sakit tidak memprioritaskan karyawan mana yang pintar, rajin dan berpotensi, akan tetapi dibandingkan sama dengan karyawan yang kurang mampu, tidak rajin dan mendapatkan jasa pelayanan yang sama, pembagian jasa pelayanan yang belum pasti menyebabkan beberapa karyawan kurang puas karena harus menunggu bahkan sampai pada bulan berikutnya. Ada yang berpendapat bahwa dengan semakin tinggi kemajuan teknologi membawa dampak yang kurang baik karena komunikasi dua arah menjadi berkurang, terdapat beberapa fasilitas yang kurang mendukung seperti absensi yang masih manual, yang dijadikan sebagai indikator untuk mengukur prestasi dan motivasi dari kerja karyawan. Beberapa hal tersebut diatas menyebabkan terjadinya ketidak puasan antar satu dengan yang lain yang berdampak pada pekerjaan, menyebabkan motivasi kerja menjadi rendah dan iklim kerja yang tercipta tidak kondusif.

Berbagai uraian pada latar belakang tersebut, sangat menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2016.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang tersebut maka ditentukan rumusan masalah :“ Adakah hubungan antara komunikasi interpersonal, iklim kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2016 “.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2016.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja).
- b. Mengetahui komunikasi interpersonal perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2016.

- c. Mengetahui iklim kerja di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2016.
- d. Mengetahui motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul tahun 2016.
- e. mengetahui hubungan antara komunikasi internasional dan iklim kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Juni tahun 2016.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul  
Sebagai pedoman, bahan pertimbangan dan informasi dalam menentukan kebijakan rumah sakit untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja perawat sehingga tujuan rumah sakit tercapai.
2. Bagi Perawat  
Sebagai pengetahuan dan bahan acuan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.
3. Bagi STIKES Bethesda  
Dapat menambah bahan referensi dan pembelajaran di bidang kesehatan khususnya dalam manajemen keperawatan agar mampu

memperbaiki komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan motivasi kerja perawat sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanannya.

4. Bagi Peneliti yang lain

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan penelitian yang spesifik.

STIKES BETHESDA YAKKUM

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1 Keaslian Penelitian

| No | Peneliti (Tahun)          | Judul   | Hasil  | Metode  | Persamaan             | Perbedaan  |
|----|---------------------------|---|--|---|-----------------------|--|
| 1  | Merina Widyastuti<br>2014 | Analisa faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Premier Surabaya (pengalamanab kerja, kepuasan kerja, beban kerja)<br>2014 | Terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja.<br><br>Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja<br><br>Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja | Desain penelitian menggunakan analitik korelatif pendekatan <i>cross sectional</i> . Sampel<br><br>Desain penelitian menggunakan sampling probability dengan cluster sampling | <i>Cros Sectional</i> | Peneliti sebelumnya menggunakan analitik korelatif pendekatan <i>cross sectional</i><br>Desain penelitian menggunakan sampling probability dengan cluster sampling.<br>Penulis menggunakan random sampling |
| 2  | I Wayan Sudarta<br>2013   | Pengaruh motivasi, disiplin, loyalitas, kepuasan, dan penghargaan terhadap kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap di rumah sakit Bethesda Yogyakarta.           | Variable motivasi, disiplin, kepuasan, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam memberi asuhan keperawatan. Variabel loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.                          | Survey  | <i>Cros sectional</i> | Penelitian dengan 5 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Penulis dengan 2 variabel bebas dengan 1 variabel terikat  |
| 3  | Leon (2011)               | Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Pelaksana di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten   | Hasil ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan prestasi kerja perawat pelaksana di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro   | Penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i>  | <i>Cros Sectional</i> | Tempat, tahun, dan variabel dependen yaitu prestasi kerja, penulis menggunakan variabel dependen adalah Motivasi   |

|   |                                      |   |  |  |  |   |
|---|--------------------------------------|---|--|--|--|---|
|   |                                      |   | Klaten   |  |  |   |
| 4 | Benny Usman 2011                     | Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang   | Iklim Kerja dan Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja kerja pegawai Universitas PGRI Palembang                | Penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Uji T | Peneliti sebelumnya dan Penulis menggunakan Iklim Kerja sebagai variabel independen  | Tempat, Tahun, Lokasi, Obyek Variabel dependen yaitu: Kinerja Kerja pegawai penulis variabel dependen yaitu Motivasi Kerja                                      |
| 5 | Rizka Marthiana Windasari Tahun 2011 | Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK divisi consumer Service (DCS) area Karawang | Komunikasi interpersonal mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Divisi Consumer Service (DCS) area Karawang | Analisis deskriptif  | Peneliti sebelumnya dan penulis menggunakan variabel independen dan dependen yang sama yaitu Komunikasi interpersonal dan Motivasi kerja                                     | Tempat, tahun, obyek, peneliti sebelumnya menggunakan metode pengaruh sedangkan penulis menggunakan metode korelasional   |
| 6 | Muslimin Tahun 2008                  | Iklim kerja dengan ketaatan terhadap protap K3 profesi perawat  | Ada hubungan yang positif yang significant antara iklim kerja terhadap ketaatan protap K3  | Korelasi dengan pendekatan <i>Cross sectional</i>          | Antara peneliti sebelumnya dan penulis menggunakan metode yang sama yaitu korelasi dengan pendekatan <i>Cross sectional</i> . Dan variabel independen sama yaitu iklim kerja | Tempat, tahun, obyek dan variabel dependen peneliti sebelumnya adalah ketaatan protap K3 sedangkan penulis menggunakan variabel dependen motivasi kerja perawat |