

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Prestasi kerja perawat di rumah sakit sangat erat kaitannya dengan motivasi. Menurut Winardi (2007), motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Natsir (2010) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi, membangkitkan, dan menggerakkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi merupakan komitmen seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit dapat dilihat dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Danim (2004, dikutip dari Kurniadi, 2013) faktor internal meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan. Sedangkan faktor eksternal meliputi hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan pendapatan atau gaji. Jadi, kerja perawat tidak hanya berasal dari dalam diri perawat, namun juga berasal dari luar atau lingkungan pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian tentang motivasi kerja perawat di rumah sakit sangat bervariasi. Penelitian Noor dan Kapalawi (2013) melaporkan motivasi kerja dilihat dari kinerja perawat di RS Stella Maris Makassar menunjukkan bahwa hanya 22,8% yang baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Siregar (2008) di RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara, bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar dalam kategori baik (71,4%), tetapi masih ditemukan (28,6%) perawat dengan motivasi kerja yang kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Warsito (2013) di RSUD di Semarang memberikan gambaran mengenai motivasi dokumentasi perawat menunjukkan bahwa sebanyak 52,8% perawat memiliki motivasi yang tidak baik.

Motivasi kerja perawat yang rendah akan menyebabkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan tidak bermutu. Menurut McClelland dan Murray (1957 dikutip dari Askolani, 2008), motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam beberapa hal, yaitu; kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta tidak bersemangat melaksanakannya, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Rendahnya motivasi kerja perawat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut *ERG Theory*, terdapat tiga hierarki yaitu; *existence* (eksistensi) terbagi atas semua tipe keinginan-keinginan fisiologikal dan material, *relatedness* (hubungan/keterkaitan) mencakup hubungan sosial dan hubungan antarpribadi, serta *growth* (pertumbuhan) meliputi kebutuhan untuk tumbuh dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan hingga mencapai potensi maksimal (Suarly & Bahtiar, 2012). Jika salah satu dari ketiga

hierarki tersebut tidak terpenuhi, akan menyebabkan penurunan motivasi kerja.

*Relatedness*/hubungan pada hierarki kedua dalam *ERG Theory* memegang peranan penting dalam menjalin suatu hubungan yang baik. Suatu hubungan akan berjalan dengan baik jika terjadi kerjasama yang baik. Kerjasama yang baik dibutuhkan oleh perawat dalam menjalankan perannya dalam menyelesaikan pelayanan keperawatan. Hal ini terlihat dalam lingkungan pekerjaan seperti saling mendukung dan memberikan perhatian, merasa puas, dan secara teknis mampu melaksanakan upaya dengan baik. Hubungan yang tidak baik akan menimbulkan permasalahan-permasalahan. Salah satu permasalahan hubungan yang terjadi di tempat kerja adalah *bullying* (Murray, 2009).

Menurut *Australian Nursing Federation* (2006), *bullying* merupakan perilaku berulang, menciptakan risiko kesehatan psikologis atau fisik. *National Health Services Employers* (2006) berpendapat, *bullying* merupakan perilaku berbahaya, dimaksudkan untuk merusak atau melukai penerima. Jadi, *bullying* merupakan tindakan negatif di sengaja dan berulang dari satu orang atau lebih kepada orang lain, seperti menghina, mengintimidasi, atau penyalahgunaan kekuasaan dimaksudkan untuk merusak, mempermalukan, atau melukai penerima sehingga menyebabkan cedera atau kerusakan fisik atau emosional orang lain.

Menurut Coloroso (2007), *bullying* terbagi atas tiga jenis, yaitu; verbal, fisik, dan relational. Perilaku-perilaku yang ditimbulkan seperti: sindiran,

kata-kata kasar, berteriak, pelecehan, bergosip, menyalahkan, memermalukan, mengisolasi, pengabaian, memukul, menampar, dan sebagainya. Namun *bullying* di tempat kerja jarang mendapatkan perhatian khusus dari berbagai pihak.

Berbagai penelitian mengenai *bullying* pada perawat telah dilakukan di beberapa negara. Di Inggris, sebanyak 35% responden telah menjadi korban *bullying* (Dellasega, 2009), sedangkan di Amerika, 27% responden telah menjadi korban *bullying* (Johnson, 2009 dikutip dari Stelmaschuk, 2010). Sebuah studi perawat klinis di Taiwan oleh Pai dan Lee (2011 dikutip dari Lowenstein, 2013) melaporkan angka tinggi insiden yang melibatkan intimidasi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) di RSUP M. Djamil Padang, menjelaskan bahwa sebanyak 42,2% perawat mengalami *bullying* verbal.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. DR. M.A Hanafiah SM Batusangkar merupakan rumah sakit tipe C sebagai pusat rujukan kesehatan di Kabupten Tanah Datar. Rumah Sakit Umum Daerah Prof. DR. M.A Hanafiah SM Batusangkar didirikan pada tahun 1989. Jenis pelayanan di Prof. DR. M.A Hanafiah SM Batusangkar dibagi dalam beberapa instalansi, yaitu instalasi rawat jalan berfungsi untuk melaksanakan pelayanan pemulihan pemeliharaan dan pengobatan, pelayanan penunjang medik dan non medik. Instalasi rawat inap meliputi pelayanan medik, pelayanan penunjang medik dan nonmedik, asuhan keperawatan dan pelayanan keperawatan, pelayanan rujukan, kegiatan pendidikan, pelatihan dan

penyuluhan, kegiatan penelitian dan pengembangan serta kegiatan administrasi. Instalasi gawat darurat, dan instalasi penunjang untuk memberikan pelayanan kepada pasien meliputi instalasi labor, radiologi, farmasi, gizi dan instalasi sarana rumah sakit, rekam medik, bank darah, dan informasi.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 26 Februari hingga 5 Maret 2014 di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar dengan cara pengambilan data serta melakukan wawancara. Data yang diperoleh diantaranya persentase keterlambatan perawat adalah 20%, persentase perawat yang pulang lebih cepat 25%, persentase absen perawat adalah 10%, dan dokumentasi yang dilakukan perawat adalah 70%. Wawancara dilakukan dengan 7 orang perawat yang berasal dari masing-masing ruang rawat inap yang ada di RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar dengan masa kerja yang berbeda-beda. Data yang didapatkan dari hasil wawancara mengenai motivasi kerja diantaranya; hubungan interpersonal antara sesama perawat maupun perawat dengan kepala ruangan kurang baik, kurangnya kontrol dan kerjasama dari atasan atau kepala ruangan dengan perawat pelaksana, kondisi lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan perawat, kurangnya sosialisasi mengenai kebijakan-kebijakan di rumah sakit, perawat mengaku gaji atau pendapatan tidak sebanding dengan beban kerja yang dihadapi, kurangnya tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan seperti sering telat, sering absen, pendokumentasian tidak dilakukan dengan baik, dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitas. Data yang

didapatkan mengenai *bullying* melalui wawancara tersebut adalah pengakuan dari perawat yang diwawancarai bahwa telah melihat perilaku *bullying* di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar, yaitu *bullying* secara verbal seperti, berkata kasar, memanggil dengan nama yang tidak menyenangkan, menyebarkan gosip, berteriak, kritikan tajam, serta *bullying* secara relasional seperti mendiamkan, dan memandang dengan sinis.

Berdasarkan data dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara perilaku *bullying* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.

## **B. Penetapan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan perilaku *bullying* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara perilaku *bullying* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.

## 2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya distribusi frekuensi karakteristik perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.
- b. Diketuainya distribusi frekuensi perilaku *bullying* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.
- c. Diketuainya distribusi frekuensi jenis-jenis perilaku *bullying* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.
- d. Diketuainya distribusi frekuensi penyebab perilaku *bullying* perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.
- e. Diketuainya tingkat motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.
- f. Diketuainya hubungan perilaku *bullying* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Perawat

Melalui penelitian ini diharapkan perilaku *bullying* yang dilakukan oleh perawat dapat dikurangi.

## 2. Bagi Pengelola/Pimpinan Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dasar dan informasi bagi pihak pengelola/pimpinan rumah sakit untuk mengkaji ulang, mengatasi, serta mengelola perilaku *bullying* yang terjadi di lingkungan kerja.

## 3. Bagi peneliti

Diharapkan menjadi pengalaman belajar yang berharga dalam mengaplikasikan pengetahuan yang didapat selama melakukan studi, khususnya tentang analisis perilaku *bullying* perawat terhadap motivasi kerja perawat.