

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap manusia mempunyai suatu alasan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, mengapa individu satu bekerja lebih giat dan yang lainnya biasa-biasa saja. Hal ini sangat tergantung pada motivasi yang mendasari individu tersebut., motivasi ini merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Pieter (2010: 33) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang adalah motivasi, motivasi diartikan dorongan untuk bertindak guna mencapai suatu tujuan tertentu, hasil motivasi akan diwujudkan dalam bentuk perilakunya, karena dengan motivasi individu terdorong memenuhi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan social.

Dalam dunia keperawatan sangat di butuhkan motivasi kerja dalam memberikan suatu pelayanan kesehatan. Karena pekerjaan seorang perawat sangatlah berat, dari satu sisi seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut keselamatan atau kelangsungan hidup pasien yang harus dirawatnya. Disisi lain keadaan psikologis perawat juga harus tetap terjaga, karena pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat meliputi pelayanan Bio-Psiko-Sosial dan Spiritual. Jika kondisi fisik, emosional, dan mental perawat kurang baik maka hal ini akan berdampak pada pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien.

Disisi lain banyak hambatan-hambatan yang harus dialami oleh perawat tapi bagaimanapun kondisinya perawat harus menjaga situasi emosionalnya. Tuntutan kondisi inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan. Jika hal ini terjadi maka akan menimbulkan resiko timbulnya stres (Eviati, 2005).

Rahmawati (2007), menyebutkan hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2006, Menunjukkan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Perawat sering mengalami pusing, lelah, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu. Perawat juga mendapatkan gaji yang rendah tanpa insentif yang memadai. Hasil data yang di himpun Persatuan perawat Indonesia pada Mei 2009 di Makasar, menunjukkan 51% perawat mengalami stres kerja, pusing, lelah, kurang istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi.

Menurut Chernis permasalahan akan muncul bilamana stres yang dialami oleh individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengalami *burnout*. *Burnout* ini di indikasikan dengan adanya kelelahan fisik mental maupun emosional (dalam Daud,2007).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli (dalam Eviaty, 2005) menunjukkan profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout*, yaitu sekitar 43%. Di antara profesi di bidang kesehatan, perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dokter dan apoteker.

Menurut Walgito dalam buku Pengantar Psikologi Keperawatan, 2000: 321 Tingginya stres yang harus di hadapi perawat rentan terhadap munculnya gejala-gejala *burnout* Rating tertinggi dari *burnout* ditemukan pada perawat-perawat yang bekerja dalam lingkungan kerja yang penuh dengan stres, yaitu perawat yang bekerja di *intensive care unit* (ICU), *emergency* (UGD), atau *terminal care*, Sehingga perawat mudah sekali mengalami stres.

Fokus penelitian ini yaitu hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat. Kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD. Serui Papua menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja terhadap *burnout* dengan nilai korelasi  $r_{xy} = -0,526$ , (Tawale,2012).

Hubungan antara *burnout* dengan motivasi kerja pada perawat yang melanjutkan studi menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *burnout* dengan motivasi kerja (Diaz,2000).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat secara internal di instalasi rawat darurat di R.S Prof W.Z Kupang adalah memiliki sikap kepribadian melayani dengan tulus dan memiliki intelegensi yang baik, sedangkan motivasi eksternal yaitu sosial, ekonomi, pengembangan, pendidikan dan pengaruh lingkungan (Yusuf, 2011).

Fokus perhatian dalam penelitian ini yaitu hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto. Hal ini

berkaitan dengan motivasi perawat terhadap kinerja dan jumlah peminatan terhadap tenaga perawat yang masih sedikit.

Berdasarkan survei awal dari data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, jumlah rasio perawat di Gorontalo berada pada urutan ke 19, dimana jumlah perawat di provinsi gorontalo berjumlah 124,6 perseratusribu jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2011, sedangkan tenaga perawat di kabupaten gorontalo, berdasarkan grafik jumlah tenaga perawat, di kabupaten gorontalo 49,7% perseratus ribu penduduk (Dikes, 2012).

Kenyataan ini tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat dengan jumlah penduduk di provinsi gorontalo sementara tuntutan terhadap kinerja pelayanan kesehatan semakin meningkat.

Fakta yang menunjukkan bahwa rendahnya motivasi perawat dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu, Kabupaten Jayapura dan Yapen Waropen, merupakan daerah yang paling tinggi angka kematian ibu dan anak, dimana hal ini berkaitan dengan transportasi, untuk akses pelayanan kesehatan masyarakat. Dari hasil survei kematian ibu pada tahun 2002, di Papua juga di temukan 80% penyebab kematian ibu dan anak karena penyakit pneumonia. (Depkes, 2011).

Tingginya kasus kematian ibu dan anak ini ternyata berkaitan dengan pelayanan dan perilaku petugas kesehatan, yang mana sering di temui banyak tenaga-tenaga kesehatan baik di kota maupun di desa tidak menjalankan tugas

dengan baik. Perilaku tenaga kesehatan ini ternyata berkaitan dengan rendahnya motivasi dan komitmen karena tidak dilandasi dengan visi melayani rakyat (Tawale, 2012).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu kepala bidang keperawatan di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto motivasinya perawat untuk melayani pasien belum maksimal, hal ini di tandai dengan adanya sebagian perawat yang sering datang terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel, adanya sebagian perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian perawat bertindak semaunya, terkesan ogah-ogahan, menunjukkan kebosanan dalam bekerja dan timbulnya rasa putus asa bahkan ada yang memilih untuk mengundurkan diri, hal-hal diatas merupakan kenyataan yang tidak dapat dipungkiri dapat menurunkan motivasi perawat.

Hasil wawancara peneliti dengan seorang perawat di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto, para perawat mengeluh insentif yang belum sesuai dengan beban kerja, ketidakjelasan menegakan peraturan seperti pemberian hukuman pada perawat yang melalaikan tugas, judes, serta ketidak hadiran dari rekan kerja yang membuat perawat kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi seperti ini di duga menjadi faktor penyumbang timbulnya *burnout* pada perawat.

Jika hal ini tidak di antisipasi oleh pihak menejmen RSUD Dr. M.M Dunda Limboto, yang merupakan RS Umum Daerah Gorontalo tipe B, maka hal ini dapat berpotensi menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit. Dan sehubungan masih kurangnya penelitian yang mengungkapkan hubungan motivasi kerja

dengan *burnout* pada proses keperawatan, maka hal inilah yang melandasi peneliti untuk meneliti apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang di uraikan dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan terjadinya *burnout* pada perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.
2. Mengetahui tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.
3. Diketahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di IRD RSUD Dr. M.M Dunda.Limboto.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep baru bagi penelitian selanjutnya terutama untuk pengembangan pemikiran dalam meningkatkan motivasi kerja perawat, dan mengungkap lebih jauh tentang *burnout* dan motivasi kerja serta hubungan antara kedua variabel tersebut.
2. Sebagai salah satu sumber masukan kepada perawat dan khususnya di IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto untuk meningkatkan motivasi kerja perawat di IRD dan membantu perawat *mengkoping/menyikapi* keadaan *burnout*.
3. Manfaat Institusi memberikan masukan kepada pimpinan pihak pelayanan kesehatan khususnya pimpinan RSUD Dr. M.M Dunda Limboto sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yg berhubungan dengan upaya peningkatan produktivitas kerja perawat melalui hal-hal yang memotivasi perawat.