**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Profesionalisme dalam melakukan pekerjaan setiap pegawai Rumah Sakit telah banyak dilakukan. Namun pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, seperti yang terjadi pada Rumah Sakit Rasidin Padang. Kendala yang muncul antara lain banyaknya daftar keluhan masyarakat terhadap sistem pelayanan pasien dan tingginya tingkat absesnsi pegawai pada Rumah Sakit tersebut. Maka dari itu, Untuk Merekayasa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bersaing dengan negara maju diperlukan Sumber daya manusia yang profesional dan handal serta memiliki motivasi dan etos kerja (karakter, sikap, kebiasaan, dan keyakinan) yang mementingkan kepentingan bersama atau kelompok dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga hal tersebut akan menghasilkan kemajuan bagi suatu instansi/organisasi (Bappenas, 2010).

Etos kerja berhubungan dengan perasaan-perasaan seorang pegawai terhadap macam pekerjaan yang dilakukannya, terhadap teman-teman kerjanya, terhadap prestasi kerjanya dan status majikannya (Mukijat, 2001: 56). Menurut Nitisemito (2001:68) etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Etos kerja sangat penting bagi organisasi sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Jessica dan Madsen (2009) etos kerja dipandang sebagai suatu konstruk nilai dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang secara langsung bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan diketahui bahwa etos kerja pegawai di Indonesia masih sangat rendah dibandingkan dengan etos kerja bangsa Singapore, Jepang dan Israel. Walaupun bangsa tersebut miskin secara sumber daya alam tetapi hidup mereka lebih makmur dari pada bangsa indonesia yang kayaakan sumber daya alam, karena etos kerja mereka lebih tinggi didalam bekerja (Wirawan 2007:58).

Hal ini tercermin dari skor indeks persepsi Indonesia dimata ekspatriat yang disurvei angkanya 7,50 (dari angka terbaik nol dan terburuknya 10 yang dimungkinkan). Buruknya etos kerja Indonesia terlihat dari bidang birokrasi dimana untuk duduk dijabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik, dan produktivitas (Nitisemito,2001:67).

Menurut Tasmara (2002) etos kerja merupakan suaatu totalitas kepribadian dari indifidu serta cara individu mengekpresikan, memandang, meyakini dan memberi makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meriaih hasil yang optimal (Pervormance).

Nitisemito (2001:68) Mengatakan etos kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap pegawai antara lain pegawai tidak menghargai dan menghormati atasannya, produktivitasnya rendah, banyak keluhan, dan banyak pegawai yang keluar masuk (tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi dalam satu periode). Jadi dapat di simpulkan bahwa etoskerja merupakan totalitas keperibadian dari individu serta cara indifidu mengekpresikan, meyakini suatu pekerjaan serta melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giaat sehinga memperoleh hasil yang optimal.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Kota Padang selama dua tahun ini telah berupaya melakukan peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit baik berupa bangunan fisik, sarana peralatan penunjang medis, maupun sumber daya manusia (medis dan non medis). Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Kota Padang disamping menyediakan tenaga medis dan peralatan medis, juga menyediakan ruang IGD/Instalasi Gawat Darurat yaitu penanganan pertama pada saat ada pasien yang ingin berobat disebabkan karena kecelakaan atau karena sakit. Ruang rawat inap yang terdiri dari beberapa kelas, kelas VIP, kelas I, II, III, ruang persalinan, ruang ICU, apotek yang menyediakan obat untuk para pasien rawat inap maupun rawat jalan, poliklinik yang memberi layanan kesehatan bagi masyarakat rawat jalan baik yang pakai askes maupun yang non askes.

Berdasarkan daftar keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat RSUD. Dr. Rasidin September-Desember 2014, diketahui keluhan terhadap kualitas SDM masih sangat tinggi. Hal ini dapat menggambarkan bahwa etos kerja perawat yang rendah, terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Daftar Keluhan di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin**

 **Periode September-Desember 2014**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Aspek Keluhan Masalah** | **Jumlah Keluhan/Masalah** |
| **September** | **Oktober** | **November** | **Desember** |
| 1 | SDM | 23 | 11 | 8 | 13 |
| 2 | Pendaftaran/*Billing*/Rekam Medik | 9 | 4 | 7 | 12 |
| 3 | Fasilitas | 8 | - | 4 | 12 |
| 4 | SIM RS | - | 1 | 1 | - |
| 5 | Lain-lain | 1 | 1 | 2 | - |
| Jumlah | 41 | 17 | 22 | 37 |

 *Sumber: Bagian Keperawatan Dr. Rasidin Padang, 2014*

Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terdapat tingginya keluhan pasien terhadap pelayanan dari perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang. Ini terlihat pada aspek SDM bagian keperawatan yaitu tingginya keluhan terjadi pada bulan September 2014 sebesar 23 keluhan. Keluhan yang paling sedikit terjadi pada bulan November sebesar 8 keluhan. Namun, pada bulan Desember mengalami kenaikan kembali. Banyaknya pasien yang mengeluh terhadap kinerja para perawat rumah sakit tersebut jelas mengindikasi bahwa perawat di rumah sakit ini terdapat masalah etos kerja. Karena perawat tersebut kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat (DINKS,2014).

Masalah rendahnya etos kerja dapat ditimbulkan oleh motivasi kerja yang masih tergolong rendah karena masih ada perawat yang tidak bergairah dalam bekerja, kurang kreatif dan inisiatif dalam menghadapi pekerjaan dan masih ada perawat yang tidak dapat bekerja dengan baik sesui dengan apa yang diharapkan rumah sakit tersebut. Berikut data absensi perawat RSUD Dr. Rasidin Januari-Desember 2014.

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD.**

**Dr. Rasidin Januari-Desember 2014**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **JP** **(orang)**  | **JHK** **(hari)**  | **JA** **(hari)**  | **BTA** **(hari)**  | **Presentase** **Absensi (%)**  |
| 1 | Januari | 87 |  24 | 39 | 3 | 1,87 |
| 2 | Februari | 87 | 24 | 32 | 3 | 1,53 |
| 3 | Maret | 87 | 24 | 42 | 3 | 2,01 |
| 4 | April | 87 | 25 | 5 | 3 | 0,23 |
| 5 | Mei | 87 | 24 | 72 | 3 | 3,45 |
| 6 | Juni | 87 | 21 | 40 | 3 | 2,19 |
| 7 | Juli | 87 | 26 | 3 | 3 | 0,13 |
| 8 | Agustus | 87 | 24 | 5 | 3 | 0,24 |
| 9 | September | 87 | 25 | 41 | 3 | 1,89 |
| 10 | Oktober | 87 | 25 | 41 | 3 | 1,89 |
| 11 | November | 87 | 26 | 8 | 3 | 0,35 |
| 12 | Desember | 87 | 24 | 52 | 3 | 2,49 |
| Rata-rata | 1,52 |

 *Sumber: RSUD. Dr. Rasidin Januari-Desember 2014*

Keterangan:

 JP : Jumlah Perawat

 JHK : Jumlah Hari Kerja

 JA : Jumlah Absensi

 BTA : Batas Toleransi Absensi

Tabel 1.2 tersebut, dapat dilihat tingkat absensi tertinggi pada bulan Mei sebesar 3,45% baik izin, sakit dan tanpa keterangan yang jelas. Jumlah tersebut termasuk tinggi karena melebihi standar toleransi absen yaitu sebesar 2,37%. Dengan melihat tingkat absensi yang tinggi tersebut terlihat bahwa etos kerja dari perawat tersebut kurang, sehingga akan berdampak terhadap kesuksesan dari organisasi. Karena etos kerja yang tinggi itu menurut Gustinsia (2012) yaitu ditandai dengan karyawan tersebut bekerja keras, bekerja tepat waktu, berkerja dengan jujur, dan penuh keuletan.

Disamping itu juga melalui etos kerja yang tinggi diharapkan karyawan bekerja dengan berorientasi pada prestasi bukan kolusi, bekerja dengan kreatif bukan diskriminatif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Triguno (2002) menyatakan bahwa terciptanya etos kerja yang tinggi yang disebutnya sebagai budaya kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang (efisien), tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain.

Kemudian faktor yang mempengaruhi etos kerja diambil yaitu kepemimpinan transformasionalkarena berdasarkan wawancara dengan perawat RSUD Dr. Rasidin dapat diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan perhatian kepada perawat dalam pelaksanaan tugas, selain itu perawat juga susah bertemu dengan pimpinan ketika ingin melaporkan kesulitan yang terjadi kepada pimpinan. Hal ini terlihat bahwa pimpinan masih kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan perawat. Pendekatan perilaku yang dalam hal ini memfokuskan pada etos kerja karyawan, sehingga dalam meningkatkan etos kerja karyawan sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan etos kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Daryanto, 2013:105)

Selain dari gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi etos kerja tersebut yaitu motivasi kerja, dengan melihat tabel 1.2 diketahui bahwa kurangnya motivasi kerja pada perawat. Karena Menurut Husaini (2006:106) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Sebab apabila kepala selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, maka hal tersebut akan berakibat menurunnya motivasi kerja bagi pegawai tersebut.

Dari fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD Dr. Rasidin Kota Padang karena tingkat etos kerja masih tergolong rendah. Judul dari penelitian ini adalah “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA PERAWAT DI RSUD DR. RASIDIN KOTA PADANG”.

* 1. **Perumusan Masalah**

Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap etos kerja Perawat RSUD Dr. Rasidin Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja Perawat RSUD Dr. Rasidin Kota Padang?
	1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasionalterhadap etos kerja Perawat RSUD Dr. Rasidin Kota Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja Perawat RSUD Dr. Rasidin Kota Padang**.**
	1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan acuan dan pertimbangan suatu organisasi, khususnya pada Perawat di RSUD Dr. Rasidin Kota Padang agar meningkatkan etos kerja dalam memberikan pelayanan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai etos kerja.