

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan individu secara menyeluruh, mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif, serta menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 17 Tahun 2023). Perawat diharapkan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi sebagai tenaga medis yang berperan langsung dalam merawat dan mendampingi pasien selama proses pemulihan, perawat memiliki tanggung jawab besar dalam berbagai pelayanan, termasuk rawat inap, poliklinik, dan gawat darurat (Septiani, 2024). Kualitas suatu rumah sakit sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat (Mariana, 2019). Karena selain perawat merupakan jumlah tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit, perawat juga merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi dengan pasien dan yang paling dekat dengan pasien. Oleh karena itu, kualitas pelayanan keperawatan merupakan suatu hal yang sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak rumah sakit. Maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja perawat menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan (Elizar, 2020).

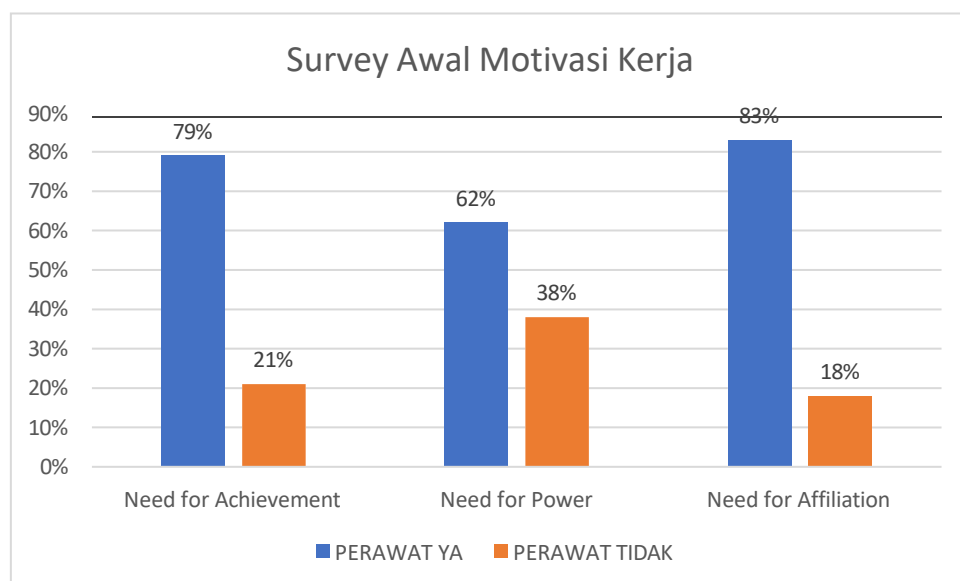
Dalam konteks perawat, motivasi kerja sangat signifikan dalam mencapai kinerja yang optimal. Perawat yang memiliki motivasi tinggi lebih produktif, berkomitmen, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pasien (Febrina,

2024). Namun, dalam praktiknya, motivasi kerja perawat di rumah sakit sering kali terhambat oleh beberapa masalah, seperti beban kerja yang tinggi, ketidakpuasan terhadap gaji, dan kurangnya dukungan dari tim (Gurning, 2021).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada tanggal 21 Oktober 2024, pada perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe yang berjumlah 30 orang perawat, dan dengan mengukur 3 aspek motivasi kerja dari McClelland (1961) yaitu: *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*. Maka dapat diperoleh hasil survey sebagai berikut:

### Gambar 1.1

*Hasil Survey Awal Motivasi Kerja*



Dari hasil data survey awal di atas dapat dilihat bahwa aspek *Need for Power* berada pada 62% yang menjawab ya dan 38% menjawab tidak, itu artinya perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe ada keinginan untuk memimpin atau mengambil peran penting dalam tim. Pada aspek *Need for Achievement* ada pada 79% yang menjawab ya dan 21% menjawab tidak, yang artinya perawat Rumah Sakit Arun

Lhokseumawe memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang sudah ditetapkan. Sedangkan aspek *Need for Affiliation* ada pada 83% yang menjawab ya dan 18% menjawab tidak, yang artinya perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe memiliki keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain dan merasa diterima dalam tim. Kesimpulannya, perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe memiliki keinginan yang tinggi untuk menjalin hubungan baik, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mengambil peran penting dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa adanya potensi yang baik untuk mendukung kerja tim, namun agar kerja tim lebih efektif, kemampuan memimpin perawat masih bisa ditingkatkan lagi.

Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja yang baik adalah kohesivitas (Putri, 2024). Kohesivitas secara umum dapat dijelaskan sebagai upaya anggota kelompok untuk membentuk ikatan emosional, keakraban, dan solidaritas, yang mampu mempertahankan anggota tetap berada dalam kelompok (Malinda, 2022). Kohesivitas adalah kekuatan yang dimiliki individu dalam berinteraksi dengan anggota kelompok, di mana setiap anggota merasa diperhatikan dan bebas untuk berpendapat, berbagi ide, dan memberikan saran (Dewi, 2023).

Kohesivitas memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja (Putri, 2024). Kohesivitas yang rendah dapat memperburuk keadaan, di mana kurangnya hubungan yang baik dan dukungan emosional membuat perawat merasa terisolasi, sebaliknya, kohesivitas yang tinggi dalam tim dapat mendorong motivasi kerja yang lebih baik (Gurning, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

Putri dan Rahayuningsih (2024), terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di PT. X Gresik. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kohesivitas dalam sebuah kelompok, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja (Putri, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kohesivitas dalam tim perawat sangat penting.

Dalam konteks perawat, kohesivitas merupakan hubungan interpersonal dalam tim kerja yang memperkuat ikatan antar anggota tim (Abas, 2024). Ketertarikan dan kedekatan di antara perawat menciptakan dukungan yang dapat meningkatkan retensi, atau kemampuan untuk mempertahankan anggota tim agar tetap bekerja dalam jangka panjang (Gurning, 2021). Kohesivitas yang baik tidak hanya memperkuat hubungan antar perawat, tetapi juga mendukung motivasi kerja dan kualitas pelayanan (Putri, 2024).

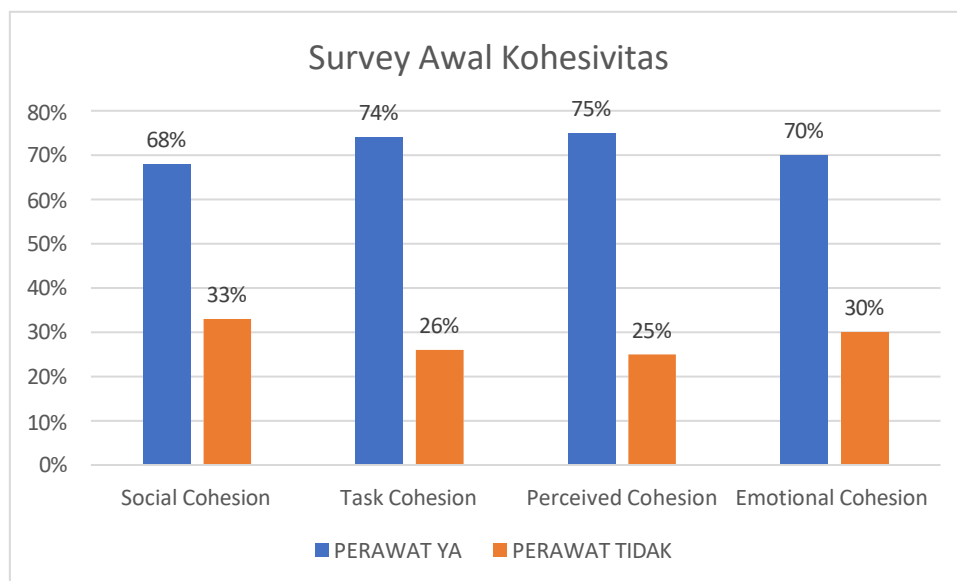
Namun, tantangan yang sering muncul saat ini adalah rendahnya kohesivitas di antara perawat, yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, kurangnya waktu dan kesempatan untuk berinteraksi, serta komunikasi yang terbatas, kondisi ini menghambat terbentuknya hubungan yang kuat dan dukungan emosional antar perawat, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja serta memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Okwerita, 2023).

Bedasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada tanggal 21 Oktober 2024, pada perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe yang berjumlah 30 orang perawat, yang mengukur aspek dari kohesivitas Forsyth (2010), yaitu: *social*

*cohesion, task cohesion, perceived cohesion, dan emotional cohesion.* Maka dapat di peroleh hasil sebagai berikut:

### Gambar 1.2

*Hasil Survey Awal Kohesivitas*



Dari hasil data survey awal di atas dapat dilihat bahwa aspek *social cohesion* yang berada pada 68% yang menjawab ya dan 33% yang menjawab tidak, yang artinya perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe memiliki rasa kebersamaan dan keterikatan di antara anggota kelompok yang menciptakan dukungan, kepercayaan, dan semangat untuk bekerja bersama demi tujuan bersama. Pada aspek *emotional cohesion* berada pada 70% yang menjawab dan 30% yang menjawab tidak, menunjukkan bahwa adanya ikatan emosional antara perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe. Sedangkan pada aspek *task cohesion* ada pada 74% yang menjawab dan 26% yang menjawab tidak, ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Adapun aspek *perceived cohesion* ada pada 75% yang

menjawab dan 25% yang menjawab tidak, yang artinya bahwa perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe mereka merasa terhubung dan menjadi bagian dari tim. Rasa kekompakan ini meningkatkan dukungan, motivasi, dan kerja sama dalam memberikan pelayanan terbaik. Kesimpulannya, perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe memiliki rasa kebersamaan yang baik, ikatan emosional yang kuat, dan kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, mereka merasa terhubung dan menjadi bagian dari tim. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki potensi yang baik untuk mendukung kerja tim, dan rasa kekompakan yang ada dapat meningkatkan motivasi serta kerja sama dalam memberikan pelayanan terbaik.

Berdasarkan hasil survey di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek terkait kohesivitas dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe masih kurang optimal, khususnya pada aspek *Need for Power* dalam motivasi kerja serta aspek *Social Cohesion* dalam kohesivitas. Sementara itu, aspek lainnya berada dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam hubungan interpersonal dan keterikatan antar perawat. Dengan kondisi ini, peneliti ingin melihat secara mendalam bagaimana hubungan antara kohesivitas dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe.

## **1.2. Keaslian penelitian**

Studi Kristanti (2022) tentang “Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Motivasi Berprestasi pada Atlet Futsal Universitas Negeri Surabaya” tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi berprestasi pada atlet futsal Universitas Negeri Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil uji analisis koefisien korelasi sebesar 0,334 ( $p = 0,009 < 0,05$ ). Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi berprestasi. Semakin kuat kohesivitas kelompok dari subjek maka akan semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dari variabel motivasi berprestasi sedangkan, variabel penelitian peneliti motivasi kerja, selain itu perbedaan lainnya terdapat juga pada subjeknya dimana penelitian sebelumnya menggunakan subjek atlet sedangkan peneliti menggunakan subjek perawat.

Studi “Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana” oleh Gurning dkk. (2021) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat diperoleh nilai  $p\text{-value}$   $0,001 < \alpha = 0,05$ . Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana adalah variabel kecerdasan emosional dengan nilai koefisien regresi OR 89,514. Perbedaan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kinerja perawat sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.

Penelitian Muis dkk. (2023) yang berjudul “Penerapan *Outbound Training* untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim di UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan.” bertujuan untuk membantu 13 Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Penilaian Potensi dan Kompetensi (PPK) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun metode pada penelitian ini adalah menggunakan metode *One Group Pre-Post Design Method*, metode ini didukung dengan pemberian kuesioner kohesivitas tim sebagai *pre-test* kemudian *post-test* setelah pemberian intervensi berupa *outbound training*. Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test* nilai signifikansi *2-tailed* adalah  $0,002 < 0,05$  yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara pre-test dan post-test, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh proses pelatihan *outbound* terhadap Peningkatan Kohesivitas Tim Di UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan hal ini dapat dilihat pada hasil analisis data yaitu terdapat perbedaan nilai kohesivitas kelompok sebelum dan sesudah penerapan *outbound training* pada pegawai 13 UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Perbedaan pada penelitian sebelumnya yaitu pada metode yang digunakan oleh penelitian sebelumnya adalah eksperiment sedangkan peneliti adalah pada kuantitatif dan perbedaan lainnya ada pada subjeknya yaitu pada UPT PPK BKD sedangkan pada penelitian peneliti adalah pada perawat.

Penelitian “Pengaruh Tingkat Kebutuhan Penghargaan dan Tingkat Kohesivitas Kelompok terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. X di Gresik” oleh Putri dkk. (2024) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT.X di Gresik. Tipe penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas



kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui faktor lain yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan yaitu bonus, pemimpin, kepemimpinan dan lingkungan karna mampu mengarahkan anggotanya dan dapat membagi tugas dengan baik karna mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya yaitu pada subjek karyawan sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada perawat, sedangkan perbedaan lainnya yaitu lokasi penelitian sebelumnya pada karyawan PT.X di Gresik sedangkan pada penelitian peneliti yaitu perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe.

Penelitian “Hubungan Kohesivitas Kelompok Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango” oleh Abas dkk. (2024) tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kohesivitas kelompok perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisis yang digunakan adalah pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Toto Kabila kelompok yaitu tinggi (44,6%) dan kepuasan kerja tinggi (36,9%). Hasil uji mendapatkan nilai  $\chi^2$  hitung 31,106 dan  $p$  value 0,000. Perbedaannya pada variabel kepuasan kerja sedangkan peneliti variabel motivasi kerja, perbedaan juga terdapat pada lokasi yaitu di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango sedangkan pada penelitian peneliti pada Rumah Sakit Arun Lhokseumawe.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara Kohesivitas dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kohesivitas dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Arun Lhokseumawe.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait kohesivitas tim dan motivasi kerja, sehingga memperkaya literatur di bidang tersebut serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kohesivitas dan motivasi kerja.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi perawat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya kohesivitas dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan harmonis.
- b. Bagi Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pihak rumah sakit mengenai pentingnya kohesivitas dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Dengan demikian, rumah sakit dapat memperkuat kerja sama dan kepercayaan antar perawat, menciptakan

lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, serta mendorong peningkatan motivasi kerja dan kualitas pelayanan kepada pasien.