

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi merupakan sebuah wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk organisasi adalah perusahaan. Demikian halnya dengan perusahaan sebagai salah satu bentuk dari organisasi, memiliki tujuan untuk dicapai. Perusahaan dibuat sebagai wadah dalam proses pencapaian tujuan melalui sistem manajemen (Shcein, 1983 dalam As'ad, 2004: 1). Di dalam sistem manajemen terdapat sejumlah orang, pembagian tugas, kerjasama dan tanggungjawab serta fungsi yang harus dilaksanakan. Sistem manajemen perusahaan difungsikan dalam kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan (Konnzt dan O'Daniel dalam As'ad, 2004: 2). Berdasarkan produk yang dihasilkan perusahaan terbagi atas dua jenis, yaitu: 1) Perusahaan jasa, merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan (*service*) guna memenuhi kepuasan konsumennya. Seperti jasa layanan transportasi, kesehatan, asuransi, kecantikan dan lain-lain. 2) Perusahaan produksi, merupakan perusahaan yang menciptakan barang dari barang mentah menjadi produk setengah jadi maupun produk jadi. Seperti pabrik garmen, tekstil, *spare part* mesin, tepung, kue dan lain-lain (Hasibuan, 2003: 2).

Dalam perusahaan terdapat enam sumber daya yang dikelola dalam sistem manajemen tersebut terdiri dari: manusia (*man*), uang (*money*), bahan (*material*), mesin (*mechine*), metode (*method*) dan pasar (*market*). Keenam sumberdaya

tersebut lazim dikenal sebagai Enam M (Hasibuan, 2003: 1). Enam M inilah yang menjadi *capital* dalam perusahaan. Dua di antaranya *money (finance capital)* dan *mechine (technology capital)* menjadi ujung tombak dalam sistem manajemen terdahulu. Namun dalam konsep manajemen yang saat ini berkembang diketahui bahwa *finance capital* dan *technology capital* bukan merupakan ujung tombak untuk meraih keberhasilan dalam perusahaan, justru terdapat sumberdaya lain yang menjadi ujung tombak keberhasilan perusahaan, sumberdaya manusia yang dikenal *human capital* (Sinungan, 2003: 1; Sudrajat, 1999: 6).

Human capital sering dipersamakan dengan *human resources*. Sudrajat (1999: 6) mengemukakan bahwa: “*human capital* merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh manusia dan akan berpengaruh terhadap setiap perilaku manusia dalam perusahaan.” Menurutnya *human capital* memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) *Intelectual capital* (intelektual/kognitif); (2) *Social capital* (sosial/afektif); (3) *Soft capital* (lunak/konatif). Adapun Komarudin (1999: 380) mengemukakan *human resources* merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh manusia, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kecerdasan dan keterampilan. Artinya *human capital/human resources* berperan sebagai pengelola dan pengintegrasikan dari seluruh sumberdaya lain yang dimiliki perusahaan. *Human capital/human resources* merupakan segala sesuatu yang terdapat dari diri manusia yang selalu bisa dikembangkan guna menunjang fungsi manusia dalam perusahaan, sebagai pengintegrasikan segala sumberdaya yang dimiliki perusahaan agar berfungsi optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya tercermin dari tingkat produktivitas perusahaan. Jika semakin tinggi keberhasilan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Produktivitas perusahaan berawal dari produktivitas kerja karyawan. Sinungan (2003: 3) mengemukakan bahwa terdapat tujuh faktor penyebab tingginya produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) kemauan yang tinggi; (2) kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kerja; (3) lingkungan kerja yang nyaman; (4) penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan minimum; (5) jaminan sosial yang memadai; (6) kondisi kerja yang manusiawi dan (7) hubungan yang harmonis.

Salah satu faktor penyebab tingginya produktivitas kerja karyawan adalah kemauan. Kemauan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 724) adalah: sesuatu yang diinginkan yang mendorong untuk berkehendak guna meraih keinginan. Pengertian tersebut sejalan dengan terminologi motivasi yang dikemukakan oleh Kartono (1999: 309) bahwa: motivasi merupakan sesuatu yang mendorong untuk berbuat. Dari uraian tersebut diketahui, bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong individu melakukan perilaku tertentu guna memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kerja merupakan wadah aktualisasi diri dari orang dewasa, yang mempunyai dunia dengan dua warna dominan, yakni cinta dan pekerjaan (*to love and to work*). Demonstrasi merupakan fenomena yang terjadi di dunia ketenagakerjaan Indonesia saat ini, biasanya dilakukan karyawan sebagai reaksi

terhadap kebijakan pemerintah yang kemudian tertuang dalam kebijakan perusahaan, yang tentu saja berkaitan dengan hak mereka dan terkait dengan sejumlah kebutuhannya. Demonstrasi terjadi pada berbagai perusahaan. Perusahaan jasa penyelenggara layanan kesehatan pun tidak luput dari demonstrasi, seperti yang terjadi pada Rumah Sakit Cipto Mangun Kusumo (RSCM) Jakarta, karyawan menuntut kenaikan gaji, memprotes intervensi direksi pada tataran teknis pelayanan dan jenjang karir yang dinilai tidak layak (Fasabeni, 2004: 1). Bagi penyelenggara layanan kesehatan demonstrasi berakibat fatal. Ketika demonstrasi dilakukan karyawan, dengan sendirinya sejumlah layanan kesehatan yang semestinya dilakukan terhenti, sehingga jasa layanan yang selayaknya diberikan kepada konsumen tidak optimal, ketidak optimalan dalam layanan jasa kesehatan akan berakibat fatal yaitu hilangnya nyawa konsumen, sehingga konsumen kehilangan kepercayaan terhadap layanan dan pendapatan menurun. Menurut Ibrahim (2000) seperti yang dikemukakan Papu (2001: 3) bahwa tuntutan yang kerap kali diusung para karyawan berkisar pada masalah: Upah Minimum Regional (UMR), Tunjangan Hari Raya (THR), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), uang makan, transportasi, shift, kehadiran, pengangkatan dan lain-lain. Sejiwa dengan yang dikatakan oleh Pramulya (2006: 1) bahwa yang melatarbelakangi terjadinya demonstrasi pada negara berkembang seperti Indonesia, berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang melatarbelakangi demonstrasi ialah tingginya

tingkat orientasi nilai ekonomi dan masih tingginya kebutuhan fisiologis dan rasa aman.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk perusahaan penghasil jasa pelayanan kesehatan, dalam menghasilkan jasa layanannya merupakan kerjasama dengan berbagai komponen yang tidak sederhana. Kepuasan konsumen terhadap bentuk pelayanan yang diberikan oleh karyawan terutama yang berada di garis depan pelayanan yang berinteraksi secara langsung dengan konsumen. Karyawan yang berada pada garis depan yang berinteraksi secara langsung dengan konsumen terdiri atas tenaga: medis (dokter), paramedis (perawat) dan non medis (apoteker, rekam medis, ahli gizi, dan lain-lain), yang lazim disebut tenaga kesehatan.

Mutlak bagi perusahaan dalam hal ini rumah sakit untuk mengetahui orientasi nilai dan sumber kebutuhan karyawan yang merupakan sumber motivasi kerja bagi karyawan. Hal itu sejawa dengan yang diungkapkan Hasibuan (2003: 80) bahwa: "Kebutuhan dan nilai-nilai manusia harus diperhitungkan dan diintegrasikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai serta tujuan organisasi." Karena dengan diketahuinya nilai yang dianut karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang merupakan sumber motivasi bagi karyawan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan secara bersamaan. Sehingga tujuan perusahaan maupun karyawan dapat dicapai secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di California oleh *Leadership Resources and Consulting*, (2003: 2) menunjukkan bahwa karyawan yang orientasi nilai pribadinya tidak sejalan dengan perusahaan mencapai angka 90 % lebih dan dana

yang dikeluarkan untuk mengganti produktivitas yang hilang sebesar sepuluh kali lipat dari gaji karyawan. Jelas bahwa tidak sejalan nilai yang dianut karyawan dengan perusahaan menyebabkan akibat negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Pribadi (1971) dalam Kartadinata (1988: 94), bahwa: “Ketiadaan nilai dalam bersikap akan menyebabkan ketidakseriusan dan melakukan sesuatu alakadarnya saja.” Artinya jika individu dalam hal ini karyawan tidak memiliki orientasi nilai yang jelas maka karyawan akan mengalami ketiadaan motivasi. Ketika karyawan mengalami ketiadaan motivasi, dengan sendirinya tingkat produktivitas kerja karyawan maupun produktivitas perusahaan mengalami penurunan (Arep dan Tanjung, 2003: 4). Ketiadaan motivasi karyawan dalam bekerja tampak pada perilaku karyawan malas-malasan dan asal-asalan dalam bekerja, yang lebih menyedihkan terjadinya tingkat *turn over* karyawan yang tinggi, sehingga perusahaan sibuk melakukan rekrutmen karyawan dan biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen tersebut akan semakin tinggi pula. Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan profabilitas perusahaan.

Maslow (1970), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi individu untuk bertindak sejalan dengan pemenuhan kebutuhannya yang bersifat hirarkis. Maksudnya terpenuhinya satu level kebutuhan merupakan syarat bagi pencapaian kebutuhan selanjutnya, dengan terpenuhinya kebutuhan yang paling dasar, berarti akan mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi dari rangkaian hirarki yang dimaksud. Dalam hal ini kebutuhan tersebut merupakan sumber motivasi karyawan dalam bekerja. Secara hirarkis

terdapat delapan jenis kebutuhan tersebut, adalah: fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, kognitif, seni, aktualisasi diri dan transenden (Copman, 2003: 1).

Unsur penting dalam pembentukan motivasi adalah nilai. Nilai merupakan pengendali motivasi. Phoenix (1964) dalam Supriadi (2003: 1) mengatakan bahwa: “Nilai (*value*) merupakan sesuatu yang dihormati, dihargai, dijunjung tinggi dan dijadikan pedoman oleh individu atau sekelompok orang dalam berperilaku.” Adapun Azwar (2003:9) menyebutkan bahwa: “Nilai bersifat lebih mendasar dan stabil sebagai bagian dari ciri kepribadian.” Dengan demikian bahwa nilai merupakan suatu pedoman dalam berperilaku yang ditetapkan oleh individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Spranger (1928) dalam Suryabarata (1988: 103) mengemukakan bahwa kebudayaan merupakan sistem nilai yang memiliki struktur dan komposisi tertentu, yang digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku oleh individu dan masyarakat. Adapun lapangan nilai menurut Spranger (1928), yaitu: pengetahuan (ilmu, teori), ekonomi, seni, agama, sosial (kemasyarakatan) dan politik. Setiap individu memiliki keenam nilai ini, hanya saja komposisi yang berbeda. Hal ini jelas berpengaruh terhadap penghayatan dan perwujudannya. Dari keenam nilai ini terdapat nilai dominan yang paling berharga dan berpengaruh dalam kehidupan individu. Hal inilah yang kemudian disebut sebagai orientasi nilai.

Diantara fungsi nilai yang dikemukakan oleh Rokeach (Rumah Belajar Psikologi) bahwa selain sebagai standar dalam pengambilan keputusan juga terdapat fungsi lain yaitu sebagai fungsi motivasional, dimana nilai yang dimiliki individu juga mengarahkan tingkah laku dan mengekspresikan kebutuhan.

Menurut Covey bahwa individu akan bergerak jika memiliki tujuan akhir yang jelas. Dengan demikian motivasi tidak akan terbentuk bila individu tidak memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut lahir dari interaksi individu dengan lingkungannya yang kemudian mewariskan sejumlah orientasi nilai yang dianut, sehingga menjadi pedoman dan pendorong dalam mensikapi berbagai hal untuk bertindak.

Bahwa perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang penting dan strategis karena terlibat langsung dalam penanganan pasien, sehingga perawat perlu memiliki sikap, perilaku, motivasi dan kemampuan kerja (Sumantri, 1998 dalam Djuwariah, 1999: 4). Karena perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang diselenggarakan rumah sakit kepada konsumen, harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan sehingga konsumen puas terhadap pelayanan yang diberikan. Kesiapsediaan perawat dalam bekerja mempengaruhi penyelenggaraan layanan kesehatan yang diberikan rumah sakit kepada masyarakat. Karenanya sebisa mungkin rumah sakit menjaga kesiapsediaan perawat untuk senantiasa bekerja. Pada umumnya perawat yang bekerja di RSAI Bandung berada pada rentang usia 21 tahun ke atas. Hal ini dikarenakan perawat minimal telah melalui jenjang pendidikan D3. Jika ditinjau dari tahap perkembangan karir Super (Munandir, 1996: 93) berada pada masa transisi antara *exploration* (16-24 tahun) menuju *establishment* (25-44 tahun). Dimana pada masa *exploration* (16-24 tahun) individu yang sudah bekerja masih mempertimbangkan alternatif lain yang memungkinkan untuk dijalani tapi belum mengambil keputusan final. Adapun pada masa *establishment* (25-44 tahun)

individu sudah memutuskan untuk tetap bekerja pada bidang yang dijalani atas input dari pengalaman yang dialami individu dalam pekerjaan yang dijalannya. Sehingga wajar jika perubahan status kepegawaian perawat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan status pernikahan menjadi penyebab *turn over* perawat di Rumah Sakit Al-Islam (RSAI) Bandung. Hal ini sedianya diantisipasi sedini mungkin oleh rumah sakit. Sebagai salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan rumah sakit ialah dengan mengetahui orientasi nilai dan sumber motivasi kerja perawat.

Orientasi nilai yang merupakan pedoman dalam bertindak dan motivasi kerja perawat mutlak diketahui oleh rumah sakit, dengan mengetahui orientasi nilai yang dianut dan sumber-sumber kebutuhannya yang menjadi sumber motivasi kerja bagi perawat. Sehingga diharapkan dapat senantiasa memelihara dan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja sehingga diharapkan produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penyusun melakukan penelitian tentang: **“Hubungan antara Orientasi Nilai dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Al-Islam Bandung.”**

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian dengan judul hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja ini, adalah:

1. Mengetahui gambaran orientasi nilai perawat di RSAI Bandung.
2. Mengetahui gambaran motivasi kerja perawat di RSAI Bandung.

3. Mengetahui hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja perawat di RSAI Bandung.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat untuk berbagai pihak yang terkait, adapun manfaatnya adalah:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dalam hal ini rumah sakit dapat mengetahui orientasi nilai dan tingkat motivasi kerja perawat. Sehingga dapat mengetahui hubungan antara orientasi nilai perawat dengan motivasi kerjanya. Selanjutnya dengan data yang telah diperoleh tersebut dapat digunakan oleh pihak rumah sakit, dalam hal ini bidang pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, guna membuat program yang dapat memertajam orientasi nilai positif guna meningkatkan motivasi kerja perawat, sehingga kualitas pelayanan dan produktivitas kerja perawat dan rumah sakit pun dapat lebih meningkat.

2. Bagi Jurusan Psikologi Pendidikan dan Konseling

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu khasanah dalam pengembangan kurikulum bimbingan dan konseling pada umumnya terutama untuk bimbingan dan konseling di lingkungan industri. Lebih spesifiknya lagi dalam meningkatkan keterampilan memotret kondisi karyawan di lapangan untuk selanjutnya membuat program bimbingan dan konseling yang bersesuaian dengan kondisi di lapangan.

D. Batasan Masalah

1. Batasan Konseptual

Nilai merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku individu. Spranger (1928) dalam Suryabarata (1988: 103) mengemukakan bahwa kebudayaan merupakan sistem nilai yang memiliki struktur dan komposisi tertentu, yang digunakan sebagai pedoman dalam berperilaku oleh individu dan masyarakat. Adapun lapangan nilai menurut Spranger terbagi atas dua kelompok besar. Kelompok nilai *pertama* berkaitan dengan manusia sebagai individu, yaitu: teoritis, ekonomi, seni dan religi. Sedangkan kelompok nilai *kedua* berkaitan dengan manusia sebagai anggota masyarakat, yaitu: sosial dan politik. Setiap individu memiliki keenam nilai ini, hanya saja komposisi yang berbeda. Hal ini jelas berpengaruh terhadap penghayatan dan perwujudannya. Artinya bahwa tidak terdapat orientasi nilai tunggal, tapi yang ada bahwa terdapat orientasi nilai dominan. Orientasi nilai dominan inilah yang akan mewarnai seluruh kehidupan individu.

Jadi yang dimaksud orientasi nilai dalam penelitian ini adalah suatu kriteria tujuan berharga yang pantas untuk dicapai serta mampu mengarahkan individu dalam menghadapi hidup. Adapun kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kepada teori Spranger.

Dikaji dari berbagai aspek individu teramat kompleks. Dari aspek kebutuhan misalnya, individu memiliki berbagai jenis kebutuhan, sementara itu pemuas kebutuhannya terbatas. Kebutuhan ini terlahir sebagai respon dari stimulus berupa interaksi dengan lingkungan yang melahirkan sejumlah keinginan

kemudian berkembang menjadi kebutuhan setelah ditimbang dengan orientasi nilai yang dianut individu. Di antaranya ialah dengan cara bekerja, sehingga memunculkan istilah motivasi kerja.

Maslow (1970) memandang aktivitas individu untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat hirarki, sehingga menimbulkan motivasi. Menurutnya dengan terpenuhinya yang paling dasar berarti akan mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, dari rangkaian hirarki kebutuhan, dimana hirarki kebutuhan dapat menjadi sumber motivasi karyawan dalam bekerja (Graham, 1984: 17). Akibatnya ketika kebutuhan yang terbawah tidak terpenuhi, maka akan terus menjadi motivasi untuk segera memenuhinya.

Jadi yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini, ialah segala sesuatu yang mendorong dan menggerakkan individu untuk beraktivitas sesuai dengan job deskripsinya, sebagai bentuk pemenuhan terhadap kebutuhannya, yang muncul sebagai respon atas interaksinya dengan lingkungan. Adapun kerangka teori motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari Maslow.

2. Batasan Kontekstual

Rumah sakit merupakan perusahaan jasa, dengan spesifikasi layanan jasa kesehatan. Dimana pelayanan yang diselenggarakan tersebut dilakukan secara sinergis oleh tenaga kesehatan yang ada di dalamnya, yaitu tenaga: medis (dokter), paramedis (perawat) dan non medis (apoteker, rekam medis, ahli gizi, dan lain-lain). Kepuasan konsumen terhadap layanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit berbanding lurus dengan kualitas layanan yang diberikan. Jika

kualitas pelayanan baik, maka kepercayaan dan loyalitas konsumen akan semakin bertambah, *goodwill* rumah sakit semakin meningkat serta dapat dipastikan produktivitas rumah sakit akan tinggi pula.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Al-Islam (RSAI) Bandung. Selanjutnya penelitian ini hanya akan difokuskan hanya pada satu bagian yang merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan layanan kesehatan di rumah sakit, yaitu perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang secara total memberikan layanan kepada konsumen selama 24 jam. Karenanya perawat dituntut untuk tampil prima dan selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga diperlukan perawat yang handal dalam penyelenggaraan jasa layanan kepada konsumen. Perawat sebagai ujung tombak layanan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai yang sesuai dengan kompetensi profesinya.

Jika perawat tidak memiliki orientasi nilai yang jelas, maka akan terjebak bahwa bekerja hanya sebagai pemenuhan kebutuhan semata. Selanjutnya orientasi nilai inilah akan mengarahkan dan mendorong perawat dalam bekerja. Karena motivasi kerja tersebut merupakan perwujudan dari orientasi nilai yang dianut. Ketiadaan motivasi kerja pada perawat akan berakibat pada rendahnya kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada konsumen.

E. Asumsi

Penelitian ini dibangun di atas latar belakang turut menjadi asumsi dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kebutuhan dan nilai-nilai manusia harus diperhitungkan dan diintegrasikan dengan kebutuhan dan nilai-nilai serta tujuan organisasi (Hasibuan, 2003: 80)
2. Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segenap daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2003: 111)
3. Akibat dari tidak sejalannya antara orientasi nilai pribadi karyawan dengan perusahaan, dana yang dikeluarkan untuk mengganti produktivitas yang hilang sebesar sepuluh kali lipat dari gaji karyawan. (*Leadership Resources and Consulting*, 2003: 2).
4. Ketiadaan nilai dalam bersikap akan menyebabkan ketidakseriusan dan melakukan sesuatu al kadarnya saja (Pribadi, 1971 dalam Kartadinata, 1988: 94)
5. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang penting dan strategis karena terlibat langsung dalam penanganan pasien, sehingga perawat perlu memiliki sikap, perilaku, motivasi dan kemampuan kerja (Sumantri, 1998 dalam Djuwariah, 1999: 4)

F. Perumusan Masalah Penelitian

Selanjutnya yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini yaitu:
“Bagaimanakah hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja perawat di RS Al-Islam Bandung?”

Dari pertanyaan utama di atas, kemudian diturunkan lagi menjadi beberapa pertanyaan di bawah ini:

1. Bagaimanakah gambaran orientasi nilai perawat di RSAI Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja perawat di RSAI Bandung?
3. Adakah hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja perawat di RSAI Bandung?

G. Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam menjawab pertanyaan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan merupakan sejumlah data dalam bentuk angka, selanjutnya data tersebut akan diolah dengan menggunakan perhitungan dengan teknik statistik tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif, dimana hal yang ingin diungkap oleh peneliti yang terjadi pada realitas saat ini.

Data tentang orientasi nilai dan motivasi kerja akan diperoleh dari perawat RSAI Bandung, dengan menggunakan metode non tes, berupa alat pengumpul data berbentuk *paired comparison*.

Cluster sampling, merupakan teknik sampling yang digunakan, dimana perawat RSAI Bandung yang tersebar pada masing-masing instalasi dijadikan sebagai sampel penelitian.