

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif mencakup aspek promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat seringkali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan. Menurut *Ilyas (2001)* rumah sakit menghadapi dua tekanan simultan : pertama tekanan atau tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dengan harga terjangkau. Kedua sulitnya mendapatkan sumberdaya manusia yang semakin terbatas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang menjadi kuncinya. Untuk itu sebuah organisasi hendaknya memperkerjakan pegawai yang mampu melakukan integrasi dan adaptasi terhadap lingkungan atau sebaliknya, maka akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini biasa disebut dengan istilah “kinerja” (*Simamora, 1995:327*).

Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit . *Firmanda (1999)* menyatakan bahwa rumah sakit sebagai organisasi pemberi jasa pelayanan kesehatan dituntut untuk menyediakan berbagai jenis pelayanan baik medis ataupun non medis yang bermutu sesuai dengan kebutuhan klien.

Ujung tombak pelayanan dari rumah sakit tentu saja adalah tenaga kesehatan, tapi juga tidak mengesampingkan sumber daya manusia non medisnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam rumah sakit sangat penting dan merupakan satu kesatuan dengan sumber daya manusia lainnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Abimanyu,R 2007)

Pada studi terdahulu yang dilakukan oleh Gani dkk. Tahun 1986, (dikutip dari Ilyas, 2002), pada penelitian terhadap tingkat produktivitas tenaga kesehatan di 6 (enam) Puskesmas di Kab. Sukabumi dan Pandeglang (Jawa barat) didapatkan hanya 51,4% waktu yang benar-benar produktif digunakan oleh tenaga puskesmas. Maka sisanya 46,8% dari waktu adalah tidak produktif. Selain itu menurut Depkes (2004) yang dikutip dari penelitian Wiwik Setiawati (2007), jumlah perawat sekitar 18000 orang. Sebanyak 75,65% diantaranya perawat lulusan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK), 22% perawat lulusan D3 Perawat, dan hanya 2,35% perawat lulusan S-1. Sementara itu, jumlah bidan sekitar 70.600 orang sebanyak 98% adalah lulusan Program Pendidikan Bidan dan sisanya lulusan D-3 Bidan (Republika, 2007).

Walaupun kita tidak bisa menyamaratakan untuk seluruh tenaga kesehatan, namun setidaknya dapat memberikan gambaran tentang masih rendahnya tingkat kualitas tenaga kesehatan secara menyeluruh.

Salah satu jenis pelayanan non medis di RS Pusat Pertamina adalah pelayanan yang dilakukan oleh Bagian SDM dan UMUM. Dalam struktur organisasi RS Pusat Pertamina Bagian SDM dan UMUM ini berada dibawah pengawasan langsung Wadir SDM dan UMUM. Sebagai salah satu bentuk pelayanan dirumah sakit. Bagian SDM dan UMUM merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Bagian SDM dan UMUM RSPB selalu melakukan hubungan kerja dengan seluruh pekerja di setiap bagian/unit/instalasi di RS Pusat Pertamina termasuk dengan para perawat dan para dokter.

Mengingat betapa besarnya peranan dan tanggung jawab masing – masing bagian dalam pelayanan di RS , maka sangatlah penting bagi RS untuk memperhatikan, memelihara serta meningkatkan kinerja para pekerjanya agar dapat menghasilkan layanan yang bermutu dan optimal sesuai dengan tujuan RS.

Dalam menghadapi era persaingan ini tentunya dibutuhkan jajaran manajemen yang mampu membuat suatu kondisi dimana para karyawan dapat meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kondisi yang dimaksud disini antara lain motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen rumah sakit merupakan faktor pendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi termasuk juga kinerja yang ditunjukkannya (Sule, 2005).

Hal ini menunjukkan berapa pun kekuatan teknologi dan fasilitas yang dimiliki oleh rumah sakit tak akan ada gunanya kalau tidak ditangani oleh tenaga-tenaga terampil yang termotivasi. Seseorang yang termotivasi akan mengeluarkan seluruh kemampuannya dan disinilah fungsi manajemen untuk mengakomodir kemampuan yang keluar tersebut untuk diarahkan ke tujuan rumah sakit (Muchlas, 2005). Begitu juga dalam pemenuhan kebutuhan pihak manajemen juga harus memperhatikannya. Karena motivasi karyawan dapat terbina salah satunya adalah dengan pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut.

Rendahnya motivasi akan memberi akibat negatif terhadap kinerja individu. Oleh karena itu diharapkan menjadi tujuan utama bagi Manajemen di rumah sakit untuk memperkuat motivasi mereka. *Jones (1955 :14)* berpendapat bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut *Kartini Kartono (1990:71)* Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pekerja (motivasi internal) dan pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja (motivasi eksternal) , akan sangat membantu mencapai produktivitas atau kinerja secara optimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya pun, diperoleh bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Amalia Fatimah (2005) yang dilakukan kepada para perawat di

ruang rawat inap RSUD Tangerang. Penelitian lainnya dilakukan juga oleh Firdaus Jaya Permana (2007) yaitu meneliti kinerja perawat di Rumah Sakit UMUM Kota Bekasi diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat sebanyak 69,39%. Penelitian lain yaitu dilakukan oleh Wiwiek Setiawati (2007) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai RS Duren Sawit, didapatkan hasil penelitian yaitu adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (insentif) dengan kinerja. Selain itu terdapat pula penelitian Rinto Abimanyu (2007) yang melakukan penelitian di RSIA Hermina Bogor diperoleh bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebesar 83%. Penelitian yang dilakukan oleh Hizrita Kusumaswari (2007), diperjelas kembali bahwa faktor motivasi (kondisi pekerjaan dan supervisi) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat di RSIA Hermina Bekasi.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Dalam rangka meningkatkan kinerja tersebut perlu diketahui faktor faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja sehingga manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk memberikan perhatian kepada faktor tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Dari uraian tersebut penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh variabel tertentu terhadap kinerja pekerja.

Informasi yang didapat oleh peneliti dari pihak RS adalah belum adalah karena belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan mencari penjelasan secara mendasar tentang bagaimanakah sesungguhnya gambaran motivasi kerja dan kinerja, serta bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan kinerja para pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian sebagaimana tersebut diatas, memperlihatkan bahwa betapa pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja seseorang . Untuk itu

peneliti melakukan penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina. Selain itu belum pernah dilakukannya penelitian sebelumnya tentang bagaimana gambaran motivasi kerja dan kinerja pekerja, serta bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pekerja di Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina yang merupakan informasi potensial untuk mengoptimalkan kinerja guna pencapaian visi, misi dan tujuan RS Pusat Pertamina.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina ?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi kerja dan kinerja serta hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina?
- b. Diketuainya gambaran motivasi kerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina ?

- c. Diketuainya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina?
- d.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi RS Pusat Pertamina :

- a. Mengetahui tentang gambaran kinerja serta sejauh mana faktor motivasi kerja mempengaruhi kinerja pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi upaya perbaikan dalam meningkatkan kinerja pekerja khususnya di Bagian SDM dan UMUM di RS Pusat Pertamina dan dapat menjadi pertimbangan untuk menjadi landasan kebijakan dalam hal pengambilan keputusan.

1.5.2. Bagi Institusi Pendidikan :

Bagi FKM UI yaitu untuk menambah perbendaharaan kepustakaan selanjutnya, juga sebagai bahan referensi untuk kajian atau penelitian yang lebih mendalam. Selain itu Institusi pendidikan juga dapat memperoleh masukan tentang sejauh mana hasil proses belajar mengajar di program studi dapat diterapkan di lapangan.

1.5.3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman koseptual serta pengalaman dilapangan dalam menerapkan ilmu yang dipelajari selama pendidikan

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Pusat Pertamina pada tahun 2009. Objek dalam penelitian ini adalah pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina. Dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian hanya meneliti apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja bagian Bagian SDM dan

UMUM RS Pusat Pertamina. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi langsung ke lapangan.

