

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012). Organisasi instansi atau perusahaan menaungi para karyawannya, membimbing serta mengarahkan terhadap tujuan yang akan dicapai. Organisasi yang baik menciptakan kinerja karyawan yang positif, serta mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga mampu mencapai efisiensi dan efektifitas terhadap tujuan perusahaan atau instansi

Rumah Sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan Rumah Sakit adalah suatu sarana kesehatan dasar atau upaya kesehatan penunjang, dengan memperhatikan fungsi sosial serta dapat juga dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan dan teknologi. Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai institusi laba dan institusi nirlaba (fungsi sosial). Sebagai lembaga yang memiliki fungsi laba, berarti rumah sakit harus dikelola dengan prinsip-prinsip dan manajemen yang berkarakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sehingga suatu rumah sakit dalam operasionalisasinya dituntut untuk menghasilkan selisih

yang positif dari segenap kegiatannya selama periode tertentu. Di sisi lain, sebagai lembaga yang memiliki fungsi nirlaba, maka rumah sakit dalam menjalankan roda organisasinya tidak semata-mata mencari profit, melainkan dituntut untuk lebih menonjolkan misi sosialnya. Di era global saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja yang berkualitas dan kompeten begitupula dengan tenaga kerja yang ada di rumah sakit. Kinerja sebagai sebuah konsep mengalami berbagai perkembangan pengukuran dan definisi. Pemahaman dan definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan (Barney, 2001).

Dalam jurnal Muntaha dan Mazayatul Mufrihah, Permasalahan pada era globalisasi terkini yakni persaingan yang cukup ketat pada industri jasa pelayanan kesehatan (rumah sakit) mendorong terjadinya perubahan permintaan kebutuhan pelayanan kesehatan (Muntaha dan Mazayatul Mufrihah, 2017) . Kinerja tenaga rumah sakit sangat perlu di optimalkan, untuk menjaga stabilitas pelayanan maupun kinerja rumah sakit dalam melayani masyarakat. Dalam prakteknya bukan hal yang mudah untuk dapat melaksanakan fungsi kinerja tenaga rumah sakit tersebut secara optimal, karena dalam pelaksanaannya kinerja karyawan rumah sakit mendapat berbagai pengaruh dan dukungan dari aspek organisasi. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama organisasi adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan rumah sakit itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan

melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya Motivasi kerja pada setiap karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam mencapai target maupun tujuan organisasi yang telah direncanakan. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup ( Pamela & Oloko, 2015). Pernyataan tersebut memperkuat asumsi bahwa motivasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Friska Aprilia (2017) menyebutkan motivasi kerja pada 30 karyawan di rumah sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru pada setiap ruangan tergolong masih kurang baik. Ini dapat dilihat dari beberapa faktor, seperti pemberian insentif yang kurang adil, kondisi lingkungan tempat perawat kerja masih kurang nyaman, belum terciptanya prosedur kerja yang jelas, kurangnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja Apabila motivasi karyawan rumah sakit untuk mencapai visi misi rendah maka pencapaian visi misi rumah sakit akan terlambat serta pelayanan akan terganggu. Hal ini terbukti pada jurnal suwanto, hasil observasi di Rumah Sakit Umum - Tangerang Selatan menyatakan bahwa ketidak disiplin karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan ( Suwanto, 2019). Motivasi kerja sebagai ekspresi dari dorongan, keinginan, dan tingkat kesediaan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dengan sebaik-baiknya, motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sesuai standar, berkualitas tinggi, dan tepat waktu, yang kemudian

menghasilkan kinerja yang optimal (George and Jones, 2005). Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayanti, 2014) bahwa peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Mada Adi Wibowo & Yanuar Surya Putra, 2016) mengatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Apa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit?

Tabel 1.1 Rumusan masalah

PICO(S)	Alternatif 1	Alternatif 2
Population	Karyawan	Perawat
Intervention/Indicators	Motivasi kerja	Kinerja karyawan
Comparation		
Outcome	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Study Design	Kuantitatif	Kuantitatif

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit dengan pendekatan *literature review*

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. mengidentifikasi motivasi kerja karyawan di rumah sakit melalui *literature review*

2. Mengidentifikasi kinerja karyawan di rumah sakit melalui *literature review*
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit melalui *literature review*

#### **1.4 Manfaat**

##### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan mengenai kinerja rumah sakit, serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar pada prodi Administrasi Rumah Sakit STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo

##### **1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Memperoleh Informasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit untuk memperhatikan masalah motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

##### **1.4.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo**

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, *hardskill*, dan *softskill* mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan