

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang kompleks dengan padat karya dan padat modal yang beroperasi 24 jam per hari. Rumah sakit didirikan dan diselenggarakan dengan tujuan utama memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau kepada masyarakat, tindakan medis dan diagnostik serta upaya rehabilitasi medis. Rumah sakit harus memiliki sumber daya yang bermutu dan professional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat .⁽¹⁾

Pelayanan kesehatan di rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan lainnya, merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau rumah sakit dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit. ⁽²⁾

Kualitas pelayanan rumah sakit ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh tenaga pelayanan yang ada di rumah sakit. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana handal dalam proses pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut banyak dimensi dan meliputi keterampilan termasuk keterampilan intelektual, sifat mengabdikan, inisiatif, kreatif dan tanggung jawab. Produktifitas pelayanan dan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien. ⁽³⁾

Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor yang mempengaruhi kerja pegawai salah satunya dengan menumbuhkan motivasi terjadi kalangan pegawai. ⁽⁴⁾

Penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tinggi atau rendah dilakukan setiap tahun. Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Walaupun fasilitas memadai, organisasi dan manajemen baik, prosedur kerja baik tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi. ⁽⁶⁾

Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi tersebut berupaya mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah akan timbul pada saat pegawai / staf organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang

mempengaruhi diantaranya karena rasa malas atau karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional. Sekitar 25% dari pegawai, baik tingkat atas, menengah, atau tingkat bawah, benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang terpaksa bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantaranya pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menelpon keluarga atau teman, atau pun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. ⁽⁴⁾

Melihat permasalahan diatas, salah satunya cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi pegawai tergantung kepada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini juga yang menyebabkan mengapa pegawai itu berusaha mencapai tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan, pujian, menciptakan kompetisi, tujuan, dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai. ⁽⁴⁾

Menurut Penelitian Yudi Marta Sahputra (2010) Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja petugas rekam medis di RSI Ibnu Sina Padang faktor tanggungjawab dan faktor supervisi sangat berhubungan dengan motivasi.

RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat dan merupakan rumah sakit rujukan dari semua puskesmas yang ada di Kabupaten Tanah

Datar. RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 324 orang. ⁽³⁾

Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional. Berdasarkan kenyataan yang penulis amati dilapangan bahwa kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan pegawai di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM. Batusangkar dalam melakukan tugas. ⁽⁴⁾

Data laporan tahunan dan rekapitulasi absensi pegawai RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar, tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas berkisar 90%-95%. Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa 7 dari 10 responden menilai tidak ada rumah sakit memberiankan penghargaan bagi karyawan yang memiliki semangat tinggi, 40% dalam melakukan pekerjaan yang mematuhi aturan berlaku sedangkan 60% kurang mematuhi aturan yang berlaku dalam melakukan pekerjaan, 30% yang bersedia menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak hadir sedangkan 70% kurang bersedia menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak hadir, 30% atasan ada melakukan diskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan karyawan sedangkan 70% atasan kurang melakukan diskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dengan karyawan.

Keadaan yang demikian akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai karena pegawai kurang memiliki motivasi untuk melakukan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menjadi sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar tahun 2013.

1.2 Perumusan Masalah

Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar Kabupaten Tanah Datar Tahun 2013

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi motivasi RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
2. Diketuainya distribusi frekuensi pengembangan potensi individu di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
3. Diketuainya distribusi frekuensi tanggung jawab di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
4. Diketuainya distribusi frekuensi hubungan antar pribadi di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
5. Diketuainya distribusi frekuensi supervisi di RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
6. Diketuainya hubungan pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja pegawai RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
7. Diketuainya hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.

8. Diketuinya hubungan antar pribadi dengan motivasi kerja pegawai RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.
9. Diketuinya hubungan supervisi dengan motivasi kerja pegawai RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar

Memberikan masukan bagi Direktur dan manajemen rumah sakit dalam melakukan intervensi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga produktifitas dapat ditingkatkan.

1.4.2 Bagi Pegawai RSUD. Prof . DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar

Memberikan masukan bagi pegawai tentang perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan pasien di rumah sakit.

1.4.3 Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan keterampilan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas pegawai sehingga dapat diaplikasikan dikemudian hari.

1.4.4. Bagi Akademis

Secara akademis dapat dijadikan tambahan bagi penelitian selanjutnya dengan permasalahan motivasi yang sama.