

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan dan pelayanan melayani masyarakat/konsumen yang lebih baik. Salah satu lembaga kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit bertugas untuk selalu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pasien. Hal ini menuntut rumah sakit harus banyak berbenah terutama dari sisi pelayanan dan fasilitasnya. Pelayanan yang diberikan harus bermutu lebih baik, penanganan pasien lebih cepat, harga relatif murah dan bermanfaat.

Rumah sakit harus berupaya melakukan transformasi dan perbaikan mutu yang terus menerus, mengefektifkan semua sarana yang ada agar mencapai efisiensi yang tinggi dan mampu memberikan pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa, dalam pengelolaan rumah sakit, kinerja sumber daya sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi rumah sakit. Salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal,

pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan tersebut menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, salah satu upaya yang dilakukannya adalah menjadi tujuan rujukan dari pelayanan tingkat bawahnya, seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), dokter praktek swasta dan rumah sakit lainnya. Untuk itu, sebagai salah satu tujuan dari rujukan layanan kesehatan, maka rumah sakit perlu menjaga kualitas layanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut oleh para pengguna jasa di bidang kesehatan agar selalu bertambah baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dalam melakukan pelayanan yang prima dan berkualitas dapat terwujud (Widiati, 2012: 111).

Rumah sakit merupakan organisasi yang kompleks padat karya dan profesi karena di dalamnya terdiri dari berbagai jenis pelayanan dan kegiatan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang beragam pula sehingga manajemen rumah sakit dituntut untuk dapat menyiapkan dan mengembangkan kemampuan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap bagian, bidang, unit, dan instalasi rumah sakit. SDM yang mengutamakan pelayanan akan mampu bersaing dan memiliki kompetensi, profesional, disiplin, tanggung jawab, sadar akan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian,

SDM Rumah Sakit dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu kepada konsumen dapat terjaga atau lebih meningkat, karena SDM adalah asset penting suatu organisasi yang harus dikelola sehingga mampu memberikan komitmennya secara penuh kepada organisasi. SDM merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan “miliknya” yang paling berharga dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai dengan harkat martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya (Komara dan Nelliwati, 2014: 75).

Kelangsungan rumah sakit di masa mendatang bergantung pada kemampuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik di dalam rumah sakit yang bersangkutan. Kinerja yang baik ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam rumah sakit, termasuk para pegawai, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para konsumen (Rizal dan Ratnawati, 2012: 1).

Berkaitan dengan pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku masing-masing pribadi yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja secara keseluruhan sebagai organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan. Manajer dan pegawai dapat menjadikan suatu barang menjadi bermanfaat atau sia-sia. Perusahaan khususnya rumah sakit tidak berdaya ketika karyawan yang berprestasi merasa

bosan, jenuh dan lesu dan kemudian meninggalkan perusahaan atau mereka akan tetap bekerja jika pekerjaan mereka menyenangkan, merasa senang bekerja dalam tim yang efektif, dan kontribusi mereka dihargai.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Setiawan, 2013: 1245). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan.

Motivasi yang mendasari perilaku seseorang berbeda antara satu dengan yang lain, meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah sebagai pribadi yang unik, masing-masing pribadi mempunyai kekhasan yang dominan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai dalam suatu organisasi (Widiati, 2012: 112).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap yang positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan

diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya (Suparyadi, 2015: 437). Ketika pegawai merasa puas akan pekerjaannya yang dilakukan akan menimbulkan kinerja pegawai akan meningkat.

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kaitan dengan disiplin kerja erat hubungannya dengan tata tertib yang harus ditaati oleh setiap karyawan demi terlaksananya tujuan organisasi (Widiati, 2012: 112).. Profesionalisme pegawai rumah sakit berkaitan langsung dengan masalah ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas yang nampak dari hasil kinerja seluruh pegawai rumah sakit khususnya pada pegawai bidang keperawatan dan staff RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan data bidang kepegawaian RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sendiri mempunyai keseluruhan pegawai bidang Keperawatan dan Tenaga Non Kesehatan Struktural dan Fungsional umum (Staff) sebanyak 446 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Komara dan Nelliwati, 2014). Peneliti Komara dan Nelliwati (2014) mengambil judul pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

negeri sipil (PNS) di lingkungan rumah sakit umum daerah (RSUD) kota Bandung. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel disiplin kerja dan menghilangkan variabel kompensasi. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengujikan teori tersebut pada rumah sakit Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, dengan menggunakan pegawai Tenaga Keperawatan dan Tenaga Non Kesehatan Struktural dan fungsional umum (Staff) sebagai respondennya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”.

## **B. Rumusan Masalah**

Atas dasar uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun dalam suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
4. Apakah ada pengaruh motivasi , kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?

### **C. Batasan Masalah**

Karena begitu banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah, agar dapat mencapai sasaran yang didapatkan. Permasalahan dibatasi pada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Respondennya adalah pegawai keperawatan dan tenaga non kesehatan struktural dan fungsional umum (Staff).

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan dan Staff RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap pegawai bidang keperawatan dan Staff RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan dan Staff RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan dan Staff RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk syarat mencapai sarjana S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi.

### **2. Bagi RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak manajer SDM RSUD Dr. Soedirman sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk penelitian manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya.