

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan tingginya tingkat kesadaran dan pendidikan masyarakat maka kebutuhan akan kesehatan semakin meningkat pula. Hal ini dikarenakan masyarakat mulai menyadari bahwa kebutuhan akan kesehatan sama pentingnya dengan kebutuhan pokok lainnya seperti; kebutuhan sandang, pangan, papan, serta pendidikan. Masyarakat dari semua lapisan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu Pemerintah selaku pelayan masyarakat dituntut untuk memberikan fasilitas kesehatan yang memadai bagi seluruh warga masyarakat, baik fasilitas secara fisik (rumah sakit, klinik, atau balai pengobatan lainnya) maupun pelayanan tenaga kesehatan yang memadai dan profesional serta terjangkau.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Banyumas Nomor 4 tahun 2001, Rumah Sakit Umum (RSU) Banyumas adalah salah satu Badan Teknis Daerah milik Pemerintah Kabupaten Banyumas yang mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara efektif dan efisien dengan mengutamakan upaya penyembuhan serta pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan (BLUD RSU Banyumas : 2008).

Bidang Pelayanan Penunjang adalah salah satu bagian rumah sakit yang tidak bisa dipandang sebelah mata karena perannya juga sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan rumah sakit. Bidang Pelayanan

Penunjang RSUD Banyumas sesuai Perda Banyumas No. 12 tahun 2008 dibagi kedalam dua sub yaitu Sub Bidang Pelayanan Penunjang I dan Sub Bidang Pelayanan II. Jumlah pegawai pada RSUD Banyumas secara keseluruhan adalah 689 orang yang terdiri dari; tenaga dokter 34 orang, Tenaga Keperawatan 296 orang, Tenaga Kesehatan Penunjang 74 orang, dan Tenaga Non Medis 285 orang.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain motivasi kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dkk: 2001). Performansi kerja (kinerja) akan berkaitan dengan dua faktor utama yaitu; kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai, serta kemampuan untuk melaksanakannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar: 2003).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih daripada sekedar kegiatan yang jelas seperti mengocok kertas, menunggu pelanggan, atau mengemudi sebuah truk. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya (Robbins:2003). Ada dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas

pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja (Munandar:2001).

Motivasi kerja dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan, dibawa masuk oleh tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu. Tergantung apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas kinerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya (Munandar:2001).

Hasil penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individual Studi Kasus pada Wiraswasta Wanita Di Kabupaten Ponorogo* (Efendi dkk: 2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individual, serta kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi keberadaan dari kinerja individual.

Dari hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 16-25 April 2009 pada lingkup Bidang Pelayanan Penunjang yakni dengan melakukan observasi dan wawancara, maka ada beberapa kendala yang dihadapi oleh pegawai pada instalasi-instalasi tersebut antara lain; pekerjaan terkadang belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, masih kurangnya jaminan kesehatan pegawai, masih ada instalasi yang kekurangan tenaga kerja sehingga beban kerja terlalu berat, dan masih kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan. Dari hasil survey tersebut menunjukkan masih adanya kendala yang mempengaruhi kinerja para pegawai pada Bidang Pelayanan Penunjang oleh karena itu akan sangat menarik untuk diadakan penelitian lebih mendalam.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan studi kasus pada tenaga bidang pelayanan penunjang RSU Banyumas yang merupakan replikasi dari penelitian David Efendi dan Sujiono pada tahun 2004 yang mengambil lokasi penelitian di Kabupaten Ponorogo studi kasus pada wiraswasta wanita.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di depan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja individual ?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja individual ?

3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual ?

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti terbatas hanya pada hal-hal sebagai berikut :

1. Subyek pada penelitian ini adalah tenaga kerja pada Bidang Pelayanan Penunjang di RSUD Bayumas.
2. Penelitian ini hanya untuk menilai kinerja individual pegawai pada bidang pelayanan penunjang di RSUD Banyumas yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja.
3. Penelitian ini hanya untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individual pegawai pada Bidang Pelayanan Penunjang RSUD Banyumas.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dengan kinerja individual.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja individual
3. Mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Banyumas

Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi penunjang dalam membantu mendiagnosis masalah-masalah organisasi rumah sakit, sehingga dapat ditemukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pendidikan, kecakapan dan ketrampilan.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten Banyumas

Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber data penunjang untuk mengambil sebuah kebijakan terkait masalah ketenagakerjaan khususnya di wilayah Kabupaten Banyumas dalam rangka pengembangan di masa depan, yang menyangkut kebijakan tentang pemberian pelatihan dan pendidikan tertentu untuk keperluan peningkatan kinerja rumah sakit.

3. Bagi Peneliti dan Akademisi

Memberikan wawasan tentang manajemen sumberdaya rumah sakit. Serta diharapkan menjadi inspirasi untuk dilakukan penelitian lanjutan yang lebih sempurna dengan variabel dan subyek penelitian yang lebih kompleks.

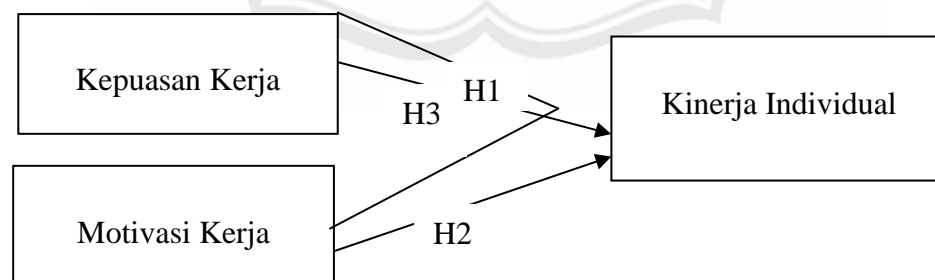
F. Kerangka Pemikiran

Kinerja individu tenaga kerja banyak dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis dkk:2001).

Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja atau kinerja dapat diungkapkan sebagai berikut : kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*), dengan perkataan lain kinerja adalah fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang (Robbins dalam Munandar: 2001).

Satu topik yang paling banyak diperdebatkan dan kontroversial dalam mempelajari kepuasan kerja adalah dalam hubungannya dengan prestasi pekerjaan. Selama bertahun-tahun, banyak manajer percaya bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja yang mempunyai prestasi tinggi. Tetapi banyak studi penelitian menemukan hubungan yang tidak jelas antara kepuasan dan prestasi. Kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dan prestasi kerja yang baik disebabkan oleh kepuasan kerja pandangan ini didukung oleh penelitian yang lemah (Gibson, dkk:1996).

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja individual.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja individual.
3. Kepuasan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja individual.

