

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktifitas kerja atau sebuah kinerja yang baik.

Masalah produktifitas dan kinerja menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan organisasi, karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berdaya guna, sebuah organisasi dapat melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja dari karyawan. Sebuah organisasi juga harus bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan produktifitas / kinerja. Apabila para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang mempunyai pengaruh dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang diukur dalam ukuran kinerja.

Kondisi belum optimalnya kinerja atau produktifitas karyawan bisa diakibatkan oleh belum terpenuhinya kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: faktor pegawai itu sendiri yaitu yang berasal dari

pribadi dan latar belakang pegawai. Selain itu faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri yang tidak cocok terhadap kebijakan-kebijakan suatu organisasi termasuk pengembangan karier dan promosi jabatan. Dalam mencapai kepuasan kerja, faktor yang terkait dengan pegawai itu sendiri tidak dapat dipengaruhi, sedangkan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dipengaruhi.

Upaya lain dalam membentuk tenaga kerja yang tangguh, cerdas, trampil, mandiri, bekerja keras, produktif, disiplin dan berorientasi ke masa depan adalah melalui perbaikan perilaku manusia / pegawai sebagai sumber daya yang dominan. Budaya kerja dapat digunakan untuk meningkatkan produktifitas pegawai pada umumnya dan di lingkungan Rumah Sakit Kanker Dharmais khususnya. Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja sangat tergantung kepada komitmen pegawai negeri yang bersangkutan agar secara sadar memperlancar jalannya pelaksanaan program budaya kerja di tempat kerja.

Dalam pengembangan budaya kerja perlu dilaksanakan secara terbuka, artinya sesuai dengan jenis pekerjaan, jumlah atau kualifikasi pegawai, tempat kerja, peralatan kerja yang dipakai, budaya atau tradisi yang berkembang, jenis dan karakteristik masalah-masalah yang dihadapi dan lain-lainnya. Oleh sebab itu perlu ada sistem dan prosedur yang jelas dalam pelaksanaan budaya kerja sehingga peningkatan produktifitas pegawai dapat memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Penyebarluasan budaya kerja mempunyai arti penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai yang ada di Rumah Sakit Kanker Dharmais, sehingga budaya kerja dapat digunakan sebagai sarana untuk :

1. Meningkatkan disiplin, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja.
2. Dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada sesama karyawan yang ada di lingkungan organisasi dan kepada masyarakat sehingga kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama.
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan sehingga dapat membangun suatu budaya organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Rumah Sakit Kanker Dharmais (RSKD) adalah Rumah Sakit Rujukan Nasional di bidang Kanker yang berstatus Badan Layanan Umum sesuai PP No. 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Berdasarkan data kepegawaian bulan Januari 2007, RSKD memiliki karyawan sebanyak 997 orang dengan kategori Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS), yang terbagi lagi dalam kategori medis, paramedis dan non medis. Karyawan medis (dokter) berjumlah 99 orang, non medis berjumlah 493 orang dan sisanya adalah karyawan paramedis, baik perawatan maupun non perawatan. Diantara karyawan non medis, sebanyak 40 karyawan bekerja di bagian Rekam Medik (*Medical Record*), yang dipimpin oleh 1 orang Kepala Bidang Rekam Medik. Bidang Rekam Medik terdiri dari Seksi Catatan Medik, Seksi Admisi dan Seksi Pengkodean dan Penyimpanan.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, Bidang Rekam Medik terbagi dalam beberapa shift, yaitu shift pagi (jam 08.00 – 14.00), shift siang (jam 14.00 –

20.00) dan shift malam (jam 20.00 – 08.00 pada esok harinya), terkecuali pada Unit / Seksi Catatan Medik, dimana seluruh karyawan bekerja pada pagi hari.

Berdasarkan Permenkes No. 1684 / Menkes / PER / XII / 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta, pada pasal 17 disebutkan bahwa Bidang Rekam Medik mempunyai tugas melaksanakan penyiapan seluruh kebutuhan sumber daya dan fasilitas rekam medik dan admission, serta melaksanakan bimbingan pelaksanaan pelayanan, penyusunan dan pengolahan catatan medik, pengkodean dan penyimpanan serta pemantauan pelaksanaan rekam medik dan kegiatan admisi.

Karyawan yang ada di bagian Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais berjumlah 40 orang, yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 36 orang (90 %), sedangkan sisanya sebanyak 4 orang adalah karyawan honorer. Dari 40 orang karyawan tersebut, sebagian besar berasal dari non medis yaitu sebanyak 36 orang (90 %).

Tabel 1.1. Komposisi Pegawai Bid. Rekam Medik RSKD

NO	STATUS DAN JENIS PEGAWAI	RINCIAN
I	PEGAWAI NEGERI SIPIL	
	- MEDIS	2
	- PARAMEDIS NON PERAWATAN	2
	- NON MEDIS	32
II	HONOR	
	- NON MEDIS	4
	TOTAL	40

Sumber : Data Kepegawaian RSKD bulan Januari 2007

B. Proses Perumusan Masalah

Untuk merumuskan penelitian, akan dilakukan tiga tahapan kerja, yaitu mengidentifikasi masalah, membatasi masalah dan diakhiri dengan merumuskan masalah.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang, dapat diidentifikasi masalahnya seperti dibawah ini :

- a. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Rekam Medik yang dilakukan pada tanggal 29 Januari 2007 didapatkan keterangan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 8,75 persen, tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 10 persen berdasarkan data absensi intern bidang Rekam Medik pada bulan Desember 2006 dan masih cukup banyak karyawan yang bekerja dengan malas-malasan.
- b. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, hal ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dari masing-masing karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada tanggal 16 Januari 2007, hanya 2 orang yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang mereka dapat sudah baik. Sebagian besar dikarenakan alasan tidak adanya kompensasi yang cukup jika dibandingkan dengan beban kerja karyawan dan

kesempatan dalam hal mengikuti pendidikan maupun promosi jabatan.

c. Budaya kerja yang ada belum secara optimal dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Rekam Medik pada tanggal 29 Januari 2007 disebutkan bahwa pelaksanaan budaya kerja khususnya di bagian Rekam Medik belum mampu terlaksana secara optimal. Hal ini disebabkan karena tidak adanya motivasi yang kuat dalam diri masing-masing karyawan. Juga karena karyawan belum sepenuhnya memahami tentang budaya kerja di RSKD.

d. Menurut wawancara dengan Kepala Bidang Rekam Medik tanggal 29 Januari 2007 bahwa kinerja para karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dan di evaluasi dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan bagi Pegawai Negeri Sipil dan penilaian kinerja bagi Non Pegawai Negeri Sipil. Juga masih adanya keluhan (*complaint*) yang ditujukan ke bidang rekam medik, baik dari staf medis dan unit kerja lain sebagai pelanggan internal dalam forum morning report yang diadakan rutin setiap hari kerja maupun dari pelanggan eksternal melalui unit komplain pelanggan.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari semakin meluasnya analisis masalah maka penulis menetapkan batasan-batasan dalam perumusan masalah tersebut.

Diantaranya adalah menganalisa indikator apa saja yang terdapat dalam variabel : motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja serta kinerja karyawan di bagian Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais, mengkaji secara teoritis mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan dan budaya kerja.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi khususnya Rumah Sakit Kanker Dharmais hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam mengembangkan kualitas SDM khususnya bagi karyawan bagian Rekam Medik dan umumnya seluruh karyawan di lingkungan Rumah Sakit Kanker Dharmais.
- b. Bagi Perguruan Tinggi dapat dijadikan masukan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.