

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, menjelaskan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Setiap rumah sakit selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Menurut “PERMENKES RI No.55 tahun 2013 tentang penyelenggaraan pekerjaan Perkam Medis” diantaranya menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga rekam medis baik itu lulusan ahli madya rekam medis dan informasi kesehatan, Sarjana terapan rekam medis dan informasi kesehatan, dan sarjana rekam medis dan informasi kesehatan. Banyaknya tugas yang dijalankan karyawan akan mempengaruhi jumlah dan hasil pekerjaan setiap karyawan yang ada di unit rekam medis.

Rekam medis menurut Permenkes No.269/MENKES/ PER/III/2008 adalah berkas yang berisi catatan atau dokumen tentang pasien pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang diberikan kepada pasien selama masa perawatan. Unit rekam medis merupakan komponen penting dalam pelaksanaan kegiatan manajemen di rumah sakit karena merupakan instrumen yang dapat menyajikan informasi yang lengkap tentang proses pelayanan medis dan kesehatan di rumah sakit.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Melihat peranan unit kerja rekam medis maka menjadi perhatian khusus bagi terselenggaranya kegiatan rekam medis untuk meningkatkan produktivitas kerja. Agar usaha memenuhi kebutuhan, keinginan, dan

kesejahteraan karyawan mampu mendorong produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu rumah sakit sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tugas. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam rumah sakit berarti laba rumah sakit dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama pekerjaan dilakukan. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi.

Menurut Wibowo (2010), Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Munandar (2004) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Menurut Mujiarti (2014) produktivitas petugas rekam medis yang produktif sebesar 39,4%, sedangkan yang tidak produktif sebesar 51,5%, sedangkan yang memiliki motivasi kerja sebanyak 48,5%. Petugas yang memiliki motivasi kerja dan produktif yaitu 81,82% dan yang tidak memiliki motivasi tetapi produktif 13,64%. Petugas yang masih rendah

karena petugas rekam medis masih belum melaksanakan tugas pokok yang diberikan dan belum menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Manager Rekam Medis Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih ada 5 karyawan setiap bulan mendapatkan teguran tertulis maupun teguran lisan dikarenakan ketidakdisiplinan kedatangan dan jam pulang cepat. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan pelatihan motivasi terhadap karyawan, pihak manajemen juga melakukan pemilihan karyawan berprestasi setiap tahun dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mengingat pentingnya motivasi maka Manager Rekam Medis Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih memberikan kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Berdasarkan data pendidikan dari Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih terdapat berpendidikan SMA 42% , DIII dengan persentase 37% dan dengan lulusan S1 berjumlah 21%.

Peneliti mewawancarai koordinator pendaftaran Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih diketahui bahwa standar waktu pendaftaran pasien rawat jalan 2 menit, namun pada kenyataan yang ada pada pendaftaran pasien rawat jalan melebihi standar waktu yang ditetapkan, dengan rata - rata persentase tidak tercapaiannya pelayanan sebesar 6,9% pada April 2018, hal ini mencerminkan bahwa masih ada kekurangan dalam mencapai pelayanan yang seharusnya mencapai 100%. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan di bagian pendaftaran rawat jalan masih rendah disebabkan motivasi karyawan tidak baik. Hasil penelitian awal di pendaftaran rawat inap terdapat 8,6 % yang tidak mencapai target pendaftaran rawat inap < 15 menit.

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja dan bagaimana agar kedua hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian. Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih satu hal yang teramat penting tetapi terkadang kurang diperhatikan oleh Manager adalah membuat motivasi karyawan, namun perlu disadari motivasi karyawan bersifat profesional. Karyawan harus memiliki impian atau tujuan, memiliki pikiran yang positif dan berjiwa besar dalam menghadapi kegagalan serta mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mencapai produktivitas kerja.

Mengingat penting faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi motivasi terhadap produktivitas karyawan guna mencapai tujuan. Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Di Unit Pendaftaran Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ini meninjau lebih lanjut mengenai motivasi kerja dan produktivitas karyawan di bagian pendaftaran Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Sehingga timbul rumusan masalah “apakah ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan di bagian pendaftaran”.

1.3 Tujuan Penelitian:

Tujuan Umum

Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan di bagian pendaftaran .

Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi motivasi kerja di pendaftaran.

- b. Mengidentifikasi produktivitas karyawan di pendaftaran.
- c. Menganalisis hubungan motivasi kerja karyawan dengan produktivitas karyawan di bagian pendaftaran.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Akademik

1. Sebagai referensi bacaan untuk pengembangan ilmu-ilmu kesehatan pada rekam medis dan informasi kesehatan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di rumah sakit .
2. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan di bangku kuliah dan menambah wawasan dan pengalaman.

b. Manfaat Bagi Rumah Sakit

1. Sebagai masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan produktivitas karyawan rekam medis sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal.
2. Hasil penelitian dan pengamatan penulis dapat dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan motivasi dengan produktivitas karyawan dan pelayanan rumah sakit khususnya bagian pendaftaran.

c. Manfaat Bagi Penulis

1. Untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, terutama pada motivasi karyawan terhadap produktivitas .
2. Penulis membuka wawasan berkaitan dengan motivasi kerja, produktivitas karyawan pada di bagian pendaftaran, dan dapat membandingkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan yang terjadi dengan di dunia nyata.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian.

Penelitian ini berjudul hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan di pendaftaran dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih yang beralamat JL. Cempaka Putih Tengah 1 No 1 Kota Jakarta Pusat, Waktu penelitian dimulai pada bulan April – Juli 2018.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptik analitik, yaitu mendeskripsikan motivasi karyawan dengan produktivitas, yang selanjutnya dilakukan analisa statistik terkait motivasi kerja dengan produktivitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian cross sectional. Alasan melakukan penelitian ini adalah Peneliti mengambil judul ini dikarenakan faktor motivasi karyawan sangat penting karena dengan adanya motivasi karyawan diharapkan nantinya akan semakin meningkat produktivitas secara menyeluruh.