

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit pasal 1 ayat 1 menyatakan rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai dengan pokok sarannya. Rumah sakit dituntut oleh masyarakat untuk selalu meningkatkan mutu yang komprehensif dan berkesinambungan(1). Dalam menunjang peningkatan mutu tersebut dibutuhkan informasi yang baik oleh rumah sakit. Salah satu sumber informasi yang baik adalah informasi yang berasal dari data rekam medis. Rumah sakit juga mempunyai kewajiban administrasi untuk membuat dan memelihara rekam medis pasiennya(2).

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap rumah sakit harus mampu mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan rumah sakit dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para petugas. Banyak faktor yang dalam perbaikan kinerja petugas. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu rumah sakit dalam mencapai tujuannya adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi suatu lembaga kesehatan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari pengelolaan rumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya (3)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan

harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi(4).

Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran tenaga kesehatan. Menurut World Health Organisation (WHO) tahun 2012, Indonesia masuk dalam lima negara dengan motivasi tenaga kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan oleh, tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan(5). Hasil survei Depkes RI tahun 2015 diperoleh informasi bahwa kurangnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak dinas kesehatan dan berdasarkan hasil pantauan petugas Sistem Informasi Kesehatan (SIK) pusat Jakarta tahun 2009 diperoleh informasi bahwa dari sekitar 175.000 orang pegawai, 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja dan hal ini berdampak terhadap kinerja petugas(6).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu: Variabel Individual adalah kemampuan, latar belakang, dan demografis. Variabel Organisasi adalah sumber daya, Penghargaan, Desain pekerjaan, dan Kepemimpinan. Variabel Psikologis yaitu *Personality*, sikap, pembelajaran dan motivasi (4)

Penilaian kinerja dilakukan untuk memotivasi petugas melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan rumah sakit. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan, Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja(7).

Pekerjaan di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini meliputi bagian retrieval, distribusi, assembling, koding, pelaporan, analisis, indeks dan filling. Rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini, masih ada terlihat beberapa tumpukan berkas rekam medis, baik tumpukan berkas yang belum di selesaikan oleh petugas rekam medis serta berdasarkan Standar Pelayanan Minimal yang ada di unit rekam medis RS PGI Cikini yang tercantum pada laporan tahunan 2018 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator SPM rekam medis belum mencapai target yaitu pekerjaan di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini meliputi bagian retrieval, distribusi, assembling, koding dan filling.

Dari beberapa penelitian sebelumnya salah satunya yang dilakukan oleh Darti Daryanti pada tahun 2015 Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan oleh hasil perhitungan serta dengan koefisien jalur yang positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Secara parsial motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik juga berpengaruh secara signifikan terhadap beberapa dimensi dari variabel kinerja pegawai yakni terhadap ketersediaan sumber daya dan layanan, penggunaan sumber daya dan layanan, efisiensi(8), Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Viska Yolanda pada tahun 2015, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Lavalette Malang dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Lavalette Malang (9).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di unit rekam medis Rumah Sakit PGI Cikini, diketahui bahwa terdapat indikator mutu yang belum mencapai target atau sesuai dengan standar yang ditentukan. Indikator mutu yang belum tercapai adalah kelengkapan pengisian rekam medis 24 jam dengan target 100% hanya mencapai 87%, kelengkapan informed consent memiliki standar 100% hanya mencapai 94%, waktu penyediaan rekam medis

pelayanan rawat jalan yang seharusnya memiliki target ≤ 10 menit yaitu masih memiliki target 19 menit, dan waktu penyediaan dokumen rekam medis pelayanan rawat inap yang seharusnya memiliki target ≤ 15 menit yaitu masih belum mencapai target 16 menit.

Dari perbedaan hasil penelitian diatas dan hasil observasi yang dilakukan di RS PGI Cikini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini.

1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan tentang kinerja petugas yang dipengaruhi oleh motivasi dan berdasarkan hasil observasi di Rumah Sakit PGI Cikini belum sepenuhnya pekerjaan di unit rekam medis terlaksana dengan baik hal ini dilihat dari laporan capaian unit rekam medis dan informasi kesehatan tahun 2018, dan menurut Depkes RI bahwa menurunnya kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi. Berdasarkan masalah tersebut yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas di unit rekam medis Rumah Sakit PGI Cikini”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan motivasi instrinsik PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini.
- b. Mendeskripsikan motivasi ekstrinsik PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini.

- c. Mendeskripsikan kinerja PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit PGI Cikini.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis Dalam Pelayanan

Untuk memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dalam skripsi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baru dalam bidang ilmu pengetahuan.

1.4.2 Manfaat Praktis Dalam Pelayanan Kesehatan

- a. Sebagai masukan bagi pihak Rumah Sakit PGI Cikini dalam meningkatkan kualitas kinerja petugas Rekam Medis dan Informasi Kesehatan
- b. Sebagai masukan bagi Rumah Sakit PGI Cikini dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan terutama kualitas kinerja pegawai rekam medis dan informasi kesehatan.

1.4.3 Manfaat Bagi Pendidikan

- a. Untuk bahan masukan, meningkatkan mutu, proses serta hasil pembelajaran dan pendidikan di universitas.
- b. Untuk menumbuhkan dan mengembangkan budaya akademik dalam lingkup universitas, sehingga dapat melakukan perbaikan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat menerapkan ilmu dilapangan, meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis dengan adanya studi kepustakaan.
- b. Memperoleh pengalaman dan wawasan terutama dalam hal mengidentifikasi dan memecahkan masalah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Judul penelitian yang akan peneliti ambil yaitu Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis dan informasi kesehatan Rumah Sakit PGI Cikini, Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PMIK di unit rekam medis dan informasi kesehatan Rumah sakit PGI Cikini, penelitian ini dilakukan di Rumah sakit PGI Cikini pada bulan April – Agustus 2019 dengan subjek penelitian yang digunakan adalah seluruh PMIK di unit rekam medis dan informasi kesehatan Rumah sakit PGI Cikini, penelitian dilakukan dengan menggunakan desain *cross sectional* dan menggunakan analisis linear berganda. Penelitian ini dilakukan karena melihat hasil laporan capaian indikator mutu tahun 2018 yang ada di Rumah sakit PGI Cikini belum mencapai standar yang telah ditentukan. Menurut Depkes tahun 2015 menyatakan bahwa kinerja yang menurun diakibatkan oleh rendahnya intensif atau motivasi yang dialami pegawai.