

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (1).

Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal, untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (2).

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan yang telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (3) (4).

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Faktor motivasi memegang peranan

yang amat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik (meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir) dan motivasi ekstrinsik (meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja) (5).

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Namun secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan (6).

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (7). Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi .

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 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 (8).

Seiring waktu berjalan Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan Jakarta banyak membenahi dirinya, untuk mengetahui motivasi yang dapat mempengaruhi PMIK di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan yang terdiri dari pegawai negeri sipil, tenaga honorer dan berdasarkan hasil observasi di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan belum sepenuhnya pekerjaan di unit rekam medis terlaksana dengan baik hal ini dilihat dari laporan capaian unit rekam medis dan informasi kesehatan tahun 2018 pencapaian kinerja pegawai seperti kehadiran, keberadaan, inisiatif, kepatuhan, pada unit rekam medis rata-rata presentase 39%.

Menurut Depkes RI bahwa menurunnya kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi. Kurangnya kedisiplinan petugas menyebabkan pasien yang akan melakukan perobatan menjadi terhambat dan pasien harus menunggu terlalu lama sehingga banyak pasien yang merasa kecewa dan membuang-buang waktunya, dan keluhan dari unit lain, perekrutan pegawai pada unit rekam medis yang dilakukan dua kali dalam setahun yang berpengaruh pada pelayanan di rumah sakit. Sebagai pegawai harus mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, namun kenyataannya banyak pegawai di Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan yang tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada di rumah sakit. Peneliti tertarik untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi petugas. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Rumah Di Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan Jakarta dengan judul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PMIK Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari laporan capaian unit rekam medis dan informasi kesehatan tahun 2018 Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, kedisiplinan PMIK masih kurang. Dari permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah menganalisa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PMIK di RS Jiwa Dr Soeharto Heerdjan.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja PMIK di Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan Jakarta.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan motivasi kerja PMIK di unit Rekam Medis Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan
2. Mendeskripsikan faktor instrinsik PMIK di unit Rekam Medis Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan
3. Mendeskripsikan faktor ekstrinsik PMIK di unit Rekam Medis Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan
4. Menganalisis pengaruh faktor intrinsik terhadap motivasi kerja PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan.
5. Menganalisis pengaruh faktor ekstrinsik terhadap motivasi kerja PMIK di unit rekam medis di Rumah Sakit Jiwa Soeharto Heerdjan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi rumah sakit sebagai masukan dan evaluasi dalam menyikapi masalah terkait dengan sumber daya manusia dalam mengelola manajemen rumah sakit.

2. Pihak Institusi Pendidikan

Diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul skripsi ini.

3. Pihak Mahasiswa

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melaksanakan skripsi atau penelitian sejenis mengenai motivasi kerja yang dilakukan di rumah sakit sehingga dapat menambah cakrawala pengetahuan. Serta dapat menambah wawasan bagi pembaca untuk solusi jika pada saat berkerja menemukan permasalahan yang sama sehingga dapat diterapkan tempat kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas kajian motivasi kerja yang ditujukan untuk PMIK. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April – Februari tahun 2019 yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. Jenis penelitian yang digunakan adalah cross sectional dengan jumlah populasi sebanyak 24 orang menggunakan analisa bivariat dengan uji regresi berganda.