

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan kegiatan padat modal dan padat karya dimana dalam menjalankan usaha rumah sakit juga ditekankan penerapan nilai sosial etika di samping segi ekonomis. Hal tersebut menjadikan pengelolaan sebuah rumah sakit sangat berbeda dengan pengelolaan usaha di bidang lain. Kegiatan pengelolaan sebuah rumah sakit juga kompleks dengan disiplin-disiplin ilmu, antara lain disiplin ilmu kedokteran, keperawatan, teknik, ekonomi, hukum maupun humas.

Keselarasannya antar nilai-nilai dan disiplin ilmu tersebut merupakan tujuan yang harus dicapai oleh pihak manajemen rumah sakit. Mereka ditantang untuk mampu menyelaraskan nilai dan disiplin tersebut dalam upaya mengemudikan kegiatan rumah sakit tersebut. Oleh sebab itu seorang manajer/pimpinan rumah sakit yang baik harus mampu mengelola sumber-sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusia, sumber daya keuangan dan sumber daya teknik.

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang

sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi.

Sistem imbalan terbukti dapat memotivasi prestasi dalam kondisi spesifik tertentu.¹ Keadaan tersebut dapat dibuktikan dengan pertanyaan berikut : keadaan yang bagaimanakah ? Kontraprestasi yang penting harus berkaitan dengan prestasi yang efektif pada waktu yang tepat. Dengan kata lain, organisasi akan memperoleh pola perilaku yang mengantar kontraprestasi untuk dihargai karyawan. Hal ini dapat terjadi karena manusia memiliki kebutuhan dan sikapnya sendiri atas kehidupan di dunia ini. Sikap tersebut menentukan perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan mereka, jika mereka tidak sendirinya terdorong atau tidak terdorong untuk berprestasi dengan efektif. Motivasi untuk berprestasi bergantung pada bagaimana persepsi seseorang terhadap motivasi dan kebutuhan manusia itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengetahui “Hubungan persepsi pegawai non medis yang berstatus kontrak dan tetap tentang pemberian kompensasi dengan motivasi kerja di Rumah Sakit Omni Medical Center (RS. OMC)”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Penelitian John W. Artkinson dan teman-temannya menemukan suatu model motivasi yang didasari pemikiran bahwa orang dewasa sehat

¹ Tampubolon, Manahan P., *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 144.

mempunyai cadangan energi potensial yang belum terpakai. Bagaimana cadangan energi ini dapat terpakai tergantung pada kekuatan dorongan dari motivasi individu, situasi serta kesempatan yang ada. Motivasi pribadi untuk bertindak adalah hasil interaksi dari tiga hal, yaitu : kekuatan diri sendiri atau kebutuhannya, keinginan ingin berhasil dan nilai insentif yang melekat pada tujuan.²

Motivasi kerja bagi karyawan merupakan masalah yang menentukan produktivitas kerja organisasi seperti rumah sakit. Fungsi utama manager rumah sakit, disamping perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, adalah penggerakan, yang mana dalam hal ini pemotivasian. Motivasi kerja karyawan di rumah sakit khususnya di RS. Omni Medical Center relatif tinggi, namun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan belum jelas, faktor mana yang lebih dominan dibandingkan faktor yang lain.

Berdasarkan teori tentang Motivasi Kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja secara umum dapat dikategorikan ke dalam 2 (dua) faktor yakni faktor eksternal dan faktor internal. Melalui pengamatan penulis di RS. Omni Medical Center, faktor motivasi kerja karyawannya lebih didominasi oleh faktor eksternal, seperti kondisi kerja, pengawasan, fasilitas kerja, kompensasi atau sistem remunerasi termasuk didalamnya pemberian insentif. Pengertian insentif tidak terbatas pada finansial semata melainkan juga yang non finansial.

Faktor internal tampaknya kurang memberikan kontribusi nyata terhadap motivasi kerja karena banyak hal. RS. Omni Medical Center melakukan seleksi yang ketat termasuk pemberian pelatihan untuk kesempatan berkembang, penghargaan, tanggung jawab dan penilaian prestasi kerja yang relatif memadai

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung : 2001), hlm. 67.

sejak proses rekrutmen karyawan. Jumlah pegawai baru dan pegawai lama yang hampir sama semakin memperlihatkan banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tentang motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, pembatasan masalah difokuskan pada persepsi pegawai non medis yang berstatus kontrak dan tetap tentang pemberian kompensasi dengan motivasi kerjanya di RS. OMC.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini diajukan pertanyaan “Apakah terdapat hubungan antara persepsi pegawai non medis yang berstatus kontrak dan tetap mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja di RS. OMC ?”.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan Persepsi Pegawai Non Medis Yang Berstatus Kontrak dan Tetap Tentang Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja di RS. OMC.

2. Tujuan Khusus
 - a. Mendapatkan gambaran mengenai persepsi pegawai non medis yang berstatus kontrak dan tetap tentang pemberian kompensasi.
 - b. Mendapatkan gambaran mengenai motivasi kerja pegawai di RS. OMC.
 - c. Mengidentifikasi dan menganalisa masalah-masalah motivasi kerja pegawai non medis yang berstatus kontrak dan tetap dalam hubungannya dengan persepsi tentang pemberian kompensasi di RS. OMC.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari kegiatan magang ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi RS. OMC
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi rumah sakit untuk menentukan arah kebijaksanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di RS OMC.
 - b. Dapat mengembangkan kemitraan dengan Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Fisio Terapi di Universitas Esa Unggul dalam pelaksanaan skripsi ini, baik untuk kegiatan penelitian maupun pengembangan pengetahuan.
2. Bagi Universitas Esa Unggul
 - a. Untuk menambah referensi kepustakaan Universitas Esa Unggul sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

- b. Terbinanya suatu jaringan kerjasama yang baik dengan institusi tempat/lahan penelitian dalam upaya meningkatkan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan SDM yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.
3. Bagi Penulis
- a. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai hubungan antara persepsi pegawai non medis yang berstatus kontrak dan tetap tentang pemberian kompensasi dengan motivasi kerja di RS. OMC.
 - b. Memperoleh pengetahuan dan memperluas wawasan dalam mengaitkan teori yang didapat dengan pengalaman nyata di lapangan.