

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Rumah sakit merupakan salah satu sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam pelayanan kesehatan dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud (*Intangible*) berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini petugas kesehatan atau sumber daya manusianya (Gaspersz, 2003).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting, merupakan sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi, oleh karena itu harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu meberikan kontribusi secara optimal. Pengelolaan rumah sakit secara baik dan optimal terhadap potensi-potensi karyawannya, terutama tenaga perawat dan bidan, tentu diharapkan mampu memberikan nilai positif bagi kinerja sebuah rumah sakit. Pelayanan kebidanan merupakan system dan sub system dari sebuah pelayanan kesehatan dan dijadikan sebagai tolak ukur bagi citra sebuah rumah sakit dimata masyarakat serta bidan memberikan asuhan

dan pelayanan kebidanan juga keterampilan yang di miliki kepada pasien secara optimal (Timpe, 2004).

Motivasi adalah keinginan yang terdapat dari seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan, merupakan upaya pemenuhan kebutuhan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mendorong untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak (Terry, 2007).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdahulu oleh Hasibuan (2004) didapatkan bahwa “motivasi kerja dipengaruhi oleh adanya bentuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya kemudian adanya dorongan untuk sukses dan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya dan memiliki kemandirian dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai akhir”. Semua ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi para karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu atau suatu bentuk kesanggupan dan kemampuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu untuk mencapai target atau criteria yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga menghasilkan kualitas pelayanan yang baik, sehingga karyawan tersebut dapat

berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Diimplementasikan dari sebuah interaksi antara karyawan bidan dengan pelanggan atau pasien yang mencakup ketepatan waktu dan berkaitan dengan kecepatan dalam memberikan tanggapan terhadap keluhan-keluhan atau masalah yang diajukan pasien (Anne ahira, 2006).

Persaingan kerja karyawan bagi para pelayan kesehatan merupakan salah satu faktor penentu prestasi dari sebuah rumah sakit, bila prestasi para pelayan kesehatan baik maka prestasi sebuah rumah sakit juga baik. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu potensi yang ada dalam diri seseorang berguna untuk menunjang kemajuan sebuah rumah sakit. Agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka rumah sakit harus dikelola dengan sebaik mungkin. Rumah sakit menaruh perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan agar dapat memiliki jumlah tenaga kerja, mutu pelayanan, disiplin kerja loyalitas, dedikasi, efektifitas dan produktifitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan pelayanan rumah sakit untuk masa kini dan masa datang (Gaspersz. 2003).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutermeister (2007). Menyatakan bahwa “persentase prestasi kerja penyebabnya berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan dapat diwujudkan melalui tindakan. Prestasi kerja dapat berlanjut bilamana pekerja dapat memiliki motivasi kerja yang diharapkannya dan sebaliknya jika pekerja tidak memiliki motivasi

yang tinggi dan tidak sesuai dengan harapannya maka pekerja tidak akan memiliki prestasi kerja yang baik”.

Siloam Hospital Kebon Jeruk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Dalam tahun 2011 terdapat penurunan pasien yang berhubungan dengan menurunnya kualitas pelayanan. Prestasi kerja ini dapat dilihat berdasarkan dari umpan balik pelanggan atau pasien, yang mengatakan bahwa beberapa pelayanan kurang baik dari tenaga bidan. Serta banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pelanggan baik pelanggan internal yaitu dari para dokter dan petugas kesehatan lainnya, baik menyangkut kemampuan dan dianggap bidan kurang mampu dalam mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan tingkat prestasi yang masih rendah dari para bidan. Beberapa bidan belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya, berhubungan dengan kemampuan bidan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya.

Data jumlah seluruh karyawan bidan di Siloam Hospital pada bulan juni tahun 2011 terdapat 34 bidan. Jumlah ini bila dibandingkan pada tahun 2011 terdapat 46 bidan, artinya terdapat 12 orang bidan yang mengundurkan diri dalam waktu 1 tahun terakhir. Hal ini menggambarkan kurangnya minat karyawan di RS Siloam Hospital Kebon Jeruk. Berdasarkan pengamatan kondisi Siloam Hospital Kebon Jeruk menunjukkan bahwa masalah prestasi kerja bidan masih rendah. Keadaan tersebut dapat dilihat dari hal-hal seperti kurangnya alat perlengkapan

kerja, suasana kerja yang kurang menyenangkan, kurangnya minat bidan untuk bekerja secara optimal, kurangnya apresiasi pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas pelaksanaan tugas dengan baik, sehingga membuat semangat kerja atau motivasi kerja bidan di Siloam Hospital Kebon Jeruk tampak menurun. Motivasi bidan menurun sehingga berdampak terhadap prestasi kerja bidan tidak seperti yang diharapkan. Meskipun upaya meningkatkan motivasi melalui pelatihan telah dilaksanakan namun demikian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh bidan masih kurang optimal.

Dari permasalahan tersebut penulis mencoba untuk mengetahui lebih dalam tentang motivasi kerja dalam kaitannya dengan prestasi kerja bidan di Siloam Hospital Kebon Jeruk yang selanjutnya penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja Bidan di ruangan kebidanan Siloam Hospital”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambaran kondisi didapatkan adanya menurunnya prestasi kerja bidan di ruangan kebidanan karena beberapa masalah yang dipengaruhi karena kurangnya motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah :

- 1.2.1 Mengidentifikasi adanya penurunan prestasi kerja karena kurangnya motivasi yang didapat oleh para bidan di ruangan kebidanan

1.2.2 Mengidentifikasi kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi karyawan bidan dan masih sedikit bidan yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan.

1.2.3 Mengidentifikasi kurangnya motivasi kerja karena tidak adanya bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh atasan pada para karyawan bidan di ruangan kebidanan

I.3 Pembatasan Masalah

Dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bidan cukup banyak, dengan keterbatasan peneliti maka peneliti membatasi sebatas hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja bidan di ruangan kebidanan Siloam Hospital Kebon Jeruk, karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini hanya dilakukan terhadap karyawan bidan di ruangan kebidanan Siloam Hospital.

I.4 Perumusan Masalah

Dengan melihat identifikasi dan pembatasan masalah maka peneliti merumuskan masalah. “Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja bidan di ruangan kebidanan Siloam Hospital?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Tujuan Umum :

Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja bidan di ruang kebidanan Siloam Hospital Kebon Jeruk

1.5.2 Tujuan Khusus :

1.5.2.1 Menganalisis tingkat motivasi kerja bidan di ruang kebidanan Siloam Hospital Kebon Jeruk.

1.5.2.2 Menganalisis prestasi kerja yang dicapai bidan di ruang kebidanan Siloam Hospital Kebon Jeruk.

1.5.2.3 Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja bidan di ruang kebidanan Siloam Hospital Kebon Jeruk

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

1.6.1.1 Melalui hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan prestasi kerja bidan di ruangan kebidanan, sehingga dapat memberikan pelayanan seoptimal mungkin

1.6.1.2 Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai motivasi kerja yang diberikan oleh siloam Hospital sehingga prestasi kerja bidan di ruangan kebidanan dapat tercapai.

1.6.1.3 Dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja bidan di ruangan kebidanan siloam hospital.

1.6.2 Manfaat Bagi Akademik

1.6.2.1 Digunakan sebagai referensi atau bacaan bagi pengembangan studi ilmu-ilmu kesehatan masyarakat pada manajemen rumah sakit berdasarkan situasi terkini yang didapatkan penulis selama melakukan penelitian di lapangan.

1.6.2.2 Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat berharga dimana peneliti dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori yang telah didapat selama menjalin pendidikan difakultas kesehatan masyarakat, peminatan Manajemen Rumah Sakit Universitas Esa Unggul.

1.6.2.3 Memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis dan informasi, bagi penerapan dan perkembangan substansi disiplin ilmu dibidang ilmu kesehatan masyarakat, khususnya ilmu kesehatan bagi

peminat dan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian lebih mendalam.

1.6.3 Manfaat Bagi Peneliti

1.6.3.1 Penulis berkesempatan untuk menuangkan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen rumah sakit yang didapatkan di bangku kuliah maupun melalui telaah literatur.

1.6.3.2 Hasil penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga bagi peneliti dan menambah wawasan keilmuan penulis dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penulis.

1.6.3.3 Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan pengalaman dalam rangka penyesuaian antara yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan tentang motivasi kerja dengan prestasi kerja bidan