

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan membutuhkan orang sebagai sumber daya dalam setiap melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2001: 98) menjelaskan sumber daya manusia dalam terjemahan berikut: “Sumber daya manusia perlu dijelaskan tidak dengan yang dilakukan oleh sumber daya manusia, namun dengan hasil yang diperoleh dari sumber daya manusia”.

Manusia adalah pelaku yang menggerakkan kegiatan dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui suatu organisasi atau perusahaan, melibatkan serangkaian individu yang beragam yang dikelompokkan dalam bermacam status yang meliputi pendidikan, pekerjaan dan kelas sosial, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta usia tingkat masing-masing individu

Sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari beragam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, kelas sosial dan pekerjaan, status perkawinan, pengalaman, jenis kelamin, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2007: 10).

Mengingat pentingnya peran dari SDM pada sebuah perusahaan, maka tepatlah jika perusahaan mempertimbangkan aspek pekerjaan yang berhubungan dengan SDM (karyawan perusahaan), sebab karyawan mempunyai motivasi yang kuat untuk bekerja adalah keunggulan kompetitif dari perusahaan. Kapabilitas, keahlian dan kepandaian karyawan tidak berarti apa-apa untuk perusahaan kalau karyawannya enggan bekerja keras dengan memanfaatkan kapabilitas, keahlian dan kepandaian tersebut, oleh sebab itu motivasi merupakan hal yang berharga, sebab motivasi yang dimiliki setiap individu dapat mendorong karyawan bersedia untuk kerja keras dan bersemangat dalam menggapai tingginya produktivitas kerja.

Rivai (2009: 837) menjelaskan “Motivasi adalah serangkaian tindakan dan nilai (*value*) yang berpengaruh terhadap individu guna meraih perihal tertentu yang bersesuaian dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai-nilai ini adalah sesuatu yang tak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam meraih tujuan. Menurut Hasibuan (2007:141), Motivasi merupakan sesuatu yang menjadi penyebab, mendistribusikan, dan *support* sikap dan tindakan individu, sehingga ia akan bekerja dengan tekun dan semangat untuk meraih hasil yang optimal. Sementara itu, Abraham Maslow menjelaskan motivasi adalah beberapa proses psikologis penyebab munculnya, diarahkannya, serta terjadi ketekunan aktivitas sukarela yang dihadapkan pada tujuan tertentu, apakah hal tersebut bersifat internal ataupun eksternal pada individu, yang menjadi penyebab munculnya perilaku antusiasme dan ketekunan.

Keberhasilan manajemen suatu organisasi ditentukan oleh kesuksesan dalam manajemen SDM. Pada ilmu manajemen SDM, komitmen karyawan adalah salah satu aspek yang berpengaruh terhadap perilaku manusia pada suatu organisasi yang menjadi sesuatu yang penting untuk dibahas secara luas dan diteliti. Tidak peduli seberapa baik visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak dapat dicapai jika anggota organisasi tidak memiliki komitmen (Dongoran dikutip oleh Sopiah 2008: 156).

Salah satu maksud dan tujuan dari komitmen yang dibuat oleh para pemimpin adalah bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk organisasi. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan tujuan organisasi dari satu pihak dapat tercapai. Sebagaimana yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2004: 92) bahwa komitmen karyawan merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan untuk tujuan organisasi dan memiliki keinginan selalu berada dalam organisasi. Sedangkan menurut Spencer dalam Jurnal Eko Nurmiyanto dan Nurhadi “Komitmen karyawan adalah kemampuan individu guna menyamakan tingkah lakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi di mana ia berada”.

Komitmen adalah seorang karyawan yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk berusaha maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan tercermin dari kesediaan karyawan, loyalitas karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Tingginya komitmen karyawan yang kuat akan mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Minner dikutip oleh Sopiah 2008: 156).

Tenaga kerja kurang terampil dan kurang berpengalaman akan dikeluarkan dari pasar kerja. Tenaga kerja yang memiliki kualitas ditengarai dengan keterampilan yang layak, kreatif dan profesional (Ancok, 1989). Faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja antara lain kepintaran, kepribadian, bakat, kualitas fisik, tingkat pendidikan, etos kerja, dan disiplin kerja. Kualitas manusia yang demikian merupakan faktor yang dapat diandalkan dalam kemajuan negara yang berkembang pesat.

Bila dilihat berdasarkan struktur pendidikan, posisi pekerja Indonesia kurang menguntungkan. Sebab sebagian besar pekerja memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sangat disayangkan, kualitas etos kerja dan disiplin pekerja dipandang beberapa ahli masih relatif rendah. Disiplin bagi karyawan masih dalam tahap mematuhi waktu kerja, menggunakan seragam kerja, sedangkan sektor swasta dan BUMD melalui pelatihan untuk menanamkan atau menyebarkan nilai-nilai disiplin.

Prestasi kerja sebenarnya adalah salah satu faktor dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Organisasi yang melakukan penilaian prestasi kerja sama artinya dengan yang telah memanfaatkan SDM nya dengan baik. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati.

Hasibuan (2007: 94) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugas-tugas yang ditugaskan untuk itu didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan waktu. Sementara itu, Robbins (2003) menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian bahwa hal itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan berkaitan erat dengan pekerjaan seseorang pada suatu organisasi, hasil kerja tersebut dapat berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Rumah sakit merupakan satu dari beberapa instansi penyedia pelayanan kesehatan yang mempunyai andil sangat besar. Meningkatnya kebutuhan masyarakat menyebabkan banyak rumah sakit swasta berlomba-lomba memberikan kualitas layanan dan peralatan medis yang sangat baik (Utama, 2003). Rumah sakit milik pemerintah juga tidak ingin kalah.

Pemerintah membuat program pembangunan kesehatan yang memiliki tujuan terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan setara, namun tujuan tersebut masih belum berjalan secara optimal karena banyak pelayanan rumah sakit di Indonesia yang belum mencapai kualitas optimal. Berdasarkan fenomena inilah pemerintah mencoba menerapkan akreditasi rumah sakit (Redaksi Jendela Rumah Sakit, 1996). Morgan (dalam Kottler, 1997) menjelaskan dalam menyediakan pelayanan diperlukan seluruh komitmen karyawan yang dimiliki pada organisasi tempat dia bekerja.

RSUD Karanganyar. Bermula dari rumah bersalin di jalan Lawu bernama Kartini yang didirikan pada tanggal, 21 April 1960 oleh tokoh masyarakat Kabupaten Karanganyar yang dipimpin oleh Bupati Karanganyar Bapak Najo Adirejo. Pada tahun 1969 RSU diresmikan sebagai rumah Sakit Type D. Bulan Januari 1993 RSU Karanganyar dikukuhkan oleh menteri Negara PAN dan Menteri kesehatan Menjadi RSU Daerah kelas C, dan pada tahun 2001 berubah nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karanganyar.

Dengan meningkatnya jumlah pasien RSU Daerah Kabupaten Karanganyar memerlukan lokasi yang lebih luas. Mengingat pengembangan RSUD di jalan Lawu tidak memungkinkan maka pada tanggal 11 Maret 1995 RSUD Pindah Alamat di Jl. Yos Sudarso Bejen Karanganyar Prestasi yang sudah dicapai RSUD Kabupaten Karanganyar adalah Tanggal 27 Juli 1998 telah Lulus Akreditasi 5 POKJA dan Tahun 2003 telah terakreditasi 12 Pokja.

Setelah menghubungkan teori dengan fenomena yang ada di lapangan, dan dari salah satu misi dari RSUD Karanganyar yaitu Meningkatkan Kompetensi dan Komitmen Sumber Daya Manusia peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus RSUD Karanganyar)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana latar belakang masalah yang disampaikan di atas, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap karyawan di RSUD Karanganyar serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis.**

Hasil penelitian ini memberikan sumbangan keilmuan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan pihak manajemen Rumah Sakit untuk perbaikan prestasi kerja karyawan.

## **D. Sistematika Penulisan Tesis**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tesis.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang dasar-dasar teori yang ada hubungannya dengan pemecahan masalah yaitu yang berkenaan dengan sumber daya manusia, pengaruh motivasi, disiplin kerja, komitmen karyawan dan prestasi kerja karyawan serta teori-teori lain yang mendukung hasil penelitian terdahulu, dan hipotesis serta gambaran kerangka pemikiran.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab III terdiri dari Desain Penelitian, Sampel dan Tehnik Sampling, Jenis dan Sumber Data, Definisi Operasional, dan Pengukuran Variabel serta Metode Analisis Data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV terdiri dari Karakteristik Responden, Pengujian Instrumen, Pengujian Asumsi klasik, Analisis Data serta Pembahasan.



## **BAB V PENUTUP**

Memuat suatu kesimpulan dan saran-saran kepada pengelola RSUD Karanganyar untuk peningkatan motivasi, disiplin kerja dan komitmen karyawan.