

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas sudah merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2010) sumberdaya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Penting bagi suatu perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki prestasi yang baik merupakan asset yang tak ternilai bagi sebuah perusahaan yang diharapkan bisa mendukung kemajuan perusahaan. Selanjutnya, dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain, motivasi dan komitmen. Perusahaan harus memacu motivasi kerja karyawannya, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, peran sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan.

Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi merupakan dorongan, harapan dan rangsangan dari dalam diri karyawan sehingga menimbulkan persepsi terhadap segala sesuatu yang dihadapinya, persepsi positif dan negative inilah yang mendorong seseorang untuk bertindak positif atau negatif (Strauss dan Leonard R. Sayless, 2001). Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Motivasi memegang peranan yang amat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Sehingga apabila karyawan memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi yang baik dan sesuai penerapannya dapat menghasilkan sebuah komitmen terhadap organisasi.

Komitmen karyawan yang dipenuhi dan dipengaruhi oleh motivasi bekerja, akan menjadi perekat bagi sebuah organisasi, bahkan mampu menjadi sebuah pelumas bagi gerak roda kehidupan berorganisasi. Porter et.al., dalam Pengambean (2004) menjelaskan mengenai komitmen bahwa *“the strength of an individual’s identification with and involve-ment in particular organization.....charac-terized by a strong belief in an acceptance of an organization’s goal and values, a wiling-ness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a definite desire to maintain organizational membership”*. Komitmen itu terdiri dari 3 hal yaitu kepercayaan yang kuat

terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha lebih demi sebuah organisasi dan hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi. Dari ketiga hal tersebut dapat diketahui bahwa komitmen telah menjadi faktor yang akan mempekat antar anggota yang terdiri dari beberapa latar belakang. Dengan perekat tersebut akan menyebabkan sebuah organisasi menjadi solid dan akan mudah untuk mencapai sebuah tujuan yang menjadi visi dan misi dari organisasi tersebut.

Komitmen anggota organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasinya, Rashid et.al.,(2003) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menandai hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Oleh sebab itu komitmen dapat pula diartikan sebagai kemauan aktor sosial untuk memberikan energi dan loyalitasnya pada sistem sosial sebagai pelengkap yang efektif bagi organisasi, terlepas dari hubungan yang benar-benar bernilai. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa untuk mencapai tujuan bersama diperlukan kerjasama yang baik antar individu dalam sebuah organisasi dan keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari keberhasilan pula individu yang bernaung dibawahnya, keberhasilan ini dapat juga disebut sebagai prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Grives,Jim, 2003). Apabila para pegawai suatu organisasi merasa yakin bahwa organisasi tempat bekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan tujuan hidupnya, maka hal ini

merupakan suatu dorongan bagi mereka untuk memberikan yang terbaik dari dirinya kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan jalan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, yang pada akhirnya membuahkan prestasi yang baik.

Prestasi kerja didefinisikan tidak terlepas dari produktivitas, Bernandin dan Russel dalam Gomez (2003) memberikan batasan tentang prestasi kerja adalah sebagai “suatu catatan hasil (*output*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu”. Prestasi kerja karyawan seharusnya tidak hanya dilihat jika karyawan tersebut mampu mengungkap suatu kasus, terhadap karyawan yang mempunyai disiplin kerja, selalu bertanggung jawab atas tindakan yang telah dilakukan, seharusnya perusahaan juga memberikan penghargaan, sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk berprestasi dan menjadi yang terbaik.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta adalah suatu Amal Usaha Nir Laba milik Persyarikatan Muhammadiyah, sebagai perwujudan dari Iman dan Amal Sholeh kepada Allah SWT serta menjadikan sebagai sarana ibadah. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta selalu ada didalam koridor-koridor yang ada di dalam muhammadiyah tapi pada saat itu Rumah Sakit berkeinginan dari pimpinan untuk membuat rumah sakit ini menjadi lebih besar dan lebih go internasional. Memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif yang berkualitas, nyaman, aman, tenteram dalam perawatan, cepat, akurat, serta sempurna, ramah dalam layanan yang Islami. Untuk itu

pentingnya motivasi dan komitmen bagi perawat agar dapat menjadi perawat yang berprestasi dengan hasil yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul :**“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata.

b. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tentang Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi kerja perawat.

c. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk sejauh mana perawat berkontribusi terhadap rumah sakit dan meningkatkan loyalitas terhadap rumah sakit.

d. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat mendukung pelaksanaan program pengembangan keilmuan bagi masyarakat dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan desain penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi penelitian dan data yang diolah.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN