

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Untuk masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang biasa disebut dengan asuhan keperawatan, Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi adalah konsep perilaku yang mencakup kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk memulai dan mengarahkan perilaku agar dapat mencapai tujuan tertentu, motivasi tidak aka ada jika seseorang tidak adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dirinya.

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan, dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Secara teoristis selain motivasi, kedisiplinan diyakini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin disini dapat diartikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang

disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil `pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Agar tercapainya tujuan organisasi RS diperlukan disiplin kerja yang baik dari para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1997), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tanggung jawab organisasi tersebut.

Tidak terlepas dari motivasi dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengakualifikasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Faktor kepuasan kerja sangat mendukung bagaimana kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Handoko(1996) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja sangatlah menjadi faktor tercapainya suatu kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (simonora,

1995:500).Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Pendapat lain, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.(Robbins, 2001).

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotifasi kerja karyawan agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas.Fasilitas kerja yang sangat menunjang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dalam, sehingga tercapai kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas menjelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DIDIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS. ASY-SYIFA SAMBI”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di RSUD ASY-SYIFA Sambi?
2. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD ASY-SYIFA Sambi.
3. Variable apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan RSUD ASY-SYIFA Sambi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD ASY-SYIFA Sambi.
2. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD ASY-SYIFA Sambi.

3. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD ASY-SYIFA Sambi.
4. Untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris apakah variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD ASY-SYIFA Sambi.

D. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menambah dan mengasah pengetahuan sebagai bekal menertapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah kedalam dunia kerja sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di RSUD ASY-SYIFA Sambi.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan bias dijadikan referensi dalam penelitian penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.

E. Sistemattika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan teori-teori yang memberikan dasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam menyusun skripsi, antara lain tentang motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari objek penelitian, hasil-hasil data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan untuk subjek penelitian.