

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Kesehatan merupakan hal yang penting bagi setiap manusia karena tanpa kesehatan yang baik, maka setiap manusia akan sulit dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Kesehatan didefinisikan sebagai keadaan atau kondisi dinamis yang sifatnya multi dimensional dan merupakan hasil dari adaptasi seseorang terhadap lingkungannya. Kesehatan merupakan sumber untuk kehidupan yang ada dalam berbagai tingkatan. Banyak orang yang menikmati suatu kondisi sehat walau orang lain mungkin memandang kondisi tersebut sebagai kondisi yang tidak sehat.<sup>(1)</sup>

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, sehingga pemerintah telah mencanangkan visi dalam bidang pelayanan kesehatan yaitu bertekad untuk meningkatkan kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua asset utama “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka jelas sumber daya manusialah yang lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut.<sup>(2)</sup>

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan motivasi yang dapat membangkitkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai serta meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.<sup>(3)</sup>

Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lain.<sup>(4)</sup> Faktor motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pendapat yang lain menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut guna mencapai tujuan.<sup>(5)</sup> Kebutuhan dan keinginan karyawan harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik melalui suatu pendekatan manajemen SDM. Salah satu fungsi yang penting pada manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pemeliharaan. Fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.<sup>(3)</sup>

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komperhensif mencakup aspek *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative* bagi seluruh lapisan masyarakat. Sering kali rumah sakit mengalami masalah yang menyangkut tentang

ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan. Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit.<sup>(6)</sup>

Salah satu strategi yang harus dilakukan untuk mencapai visi tersebut adalah meningkatkan profesionalisme rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Menurut Permenkes No. 58 Tahun 2014, Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.<sup>(7)</sup>

Pada penelitian sebelumnya Aidha (2012), diketahui bahwa pegawai seksi penunjang nonmedis di RSUD Tugurejo Semarang, dari hasil penelitian diketahui bahwa pegawai yang mempunyai motivasi baik sebesar 56 %, dan responden yang mempunyai motivasi kurang baik sebesar 44 %. Sedangkan pada penelitian Yuliana (2013), diketahui bahwa perawat di RSUD Tugurejo Semarang, di dalam penelitian ini presentase responden dengan motivasi yang baik mencapai 58,6 %, sedangkan motivasi dengan motivasi yang kurang mencapai 41,4 %. Berdasarkan dari penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang memiliki motivasi kurang dalam melaksanakan tugasnya.<sup>(8)(9)</sup>

Menurut Cascio (2000) bahwa suatu instansi khususnya rumah sakit harus menciptakan suasana dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka dalam instansi, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap perusahaan, pengembangan karir, kesejahteraan, penyelesaian masalah dan komunikasi.

Komponen-komponen ini merupakan aspek yang dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis pegawai selama bekerja. Melalui komponen ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara lebih baik.<sup>(10)</sup> Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.<sup>(11)</sup> Menurut Andini (2006), gaji yang dinilai karyawan terlalu rendah dinilai sebagai faktor yang bisa menjadi penyebab terjadinya keluarnya karyawan dengan sendirinya. Pegawai yang telah merasa puas pada gaji yang diterimanya berakibat rendahnya keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan akan gaji, bisa menyebabkan pekerja itu meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja kemudian mencari perusahaan lain.<sup>(23)</sup>

Pada penelitian sebelumnya Immawan (2011), tentang analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas rekam medis di unit rekam medis RSUD kota Semarang, menunjukkan dari gambaran variabel penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai persepsi prestasi rendah (57,1 %), persepsi pengakuan rendah (60,7 %), persepsi tanggung jawab yang baik (60,7 %), persepsi insentif rendah (57,1 %), persepsi kondisi kerja kurang (53,6 %), persepsi kebijakan dan administrasi rekam medis

kurang (60,7 %), persepsi supervise kurang (64,3 %), dan sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja rendah (57,1 %).<sup>(12)</sup>

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang saat ini berstatus sebagai Rumah sakit milik pemerintah bertipe B, dengan total jumlah sebanyak 290 tenaga medis dan paramedis. Sebagai rumah sakit yang menjamin mutu pelayanannya yang berfokus kepada pasien, saat ini RSUD Tugurejo telah terakreditasi 16 pelayanan yaitu pada tahun 2008 dan 2011 yang dilakukan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Tenaga medis dan paramedis merupakan bagian dari organisasi RSUD Tugurejo Semarang, yang harus menciptakan motivasi kerja yang baik. Dengan motivasi kerja yang baik akan tercipta sumber daya manusia yang produktif, berkualitas, mempunyai komitmen, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Dari hasil survei awal yang dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang, diperoleh beberapa informasi mengenai permasalahan kepegawaian di RSUD Tugurejo Semarang. Berdasarkan data *turnover* pegawai yang diperoleh dari bagian Kepegawaian RSUD Tugurejo Semarang diketahui bahwa pada tahun 2014 terdapat 13 pegawai yang mengundurkan diri, yang terdiri dari 6 orang perawat, 4 orang paramedik non keperawatan (dokter) dan 3 orang tenaga non medis. Pada tahun 2015 terdapat 18 pegawai yang mengundurkan diri, yang terdiri dari 5 perawat, 8 paramedik non keperawatan, dan 5 tenaga non medis. Berdasarkan data tersebut, bahwa *turnovers* tenaga medis dan paramedis mengalami peningkatan di tahun 2015 dibandingkan dengan tenaga non medis.

Sedangkan dari hasil wawancara kepada bidang kepegawaian terdapat beberapa pegawai yang dibebaskan tugasnya dikarenakan kinerjanya yang buruk.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan kuesioner terhadap 10 pegawai secara acak di beberapa dibidang/ unit di rumah sakit, untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, diperoleh hasil 60% pegawai menunjukkan motivasi yang baik, dan 40% pegawai menunjukkan motivasi yang kurang, dari variabel disiplin kerja 80% pegawai yang menunjukkan disiplin yang baik dan 20% pegawai menunjukkan disiplin yang kurang. Dari hasil wawancara dengan pihak kepegawaian juga di dapat terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dengan datang terlambat 10-15 menit dari jam yang sudah ditentukan, namun keterlambatan tersebut masih dapat di tolerir, karena beberapa faktor seperti jarak, dan juga pegawai dapat mengganti jam tersebut dengan pulang kerja lebih lama dari jam yang kerja yang ditentukan. Dari hasil kuesioner tentang motivasi kerja tersebut, diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja petugas, yaitu sebagai berikut :

1. Sebanyak 32,64 % tenaga medis dan paramedis tidak bekerja sesuai standar karena kebijakan dan administrasi yang ditetapkan oleh rumah sakit belum sesuai dengan harapan petugas.
2. Sebanyak 32,4 % tenaga medis dan paramedis merasa kurang diakui atau berharga atas hasil kerjanya, baik dari atasan maupun dengan sesama rekan kerja.
3. Sebanyak 36,64 % tenaga medis dan paramedis kurang bekerja keras sebagai upaya mendapatkan prestasi kerja di rumah sakit.

Selanjutnya dari segi keselamatan lingkungan kerja, di temukan kasus kecelakaan kerja pada tenaga medis maupun paramedis. Jumlah kecelakaan yang terjadi pada tahun 2014 terdapat 3 pegawai, dan tahun 2015 kasus kecelakaan kerja pegawai meningkat menjadi 8 kasus kecelakaan kerja pegawai. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja, untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan yang aman, sehingga akan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja.<sup>(24)</sup>

Berdasarkan hasil survei awal yang diperoleh dari data *turnover* pegawai, data kecelakaan kerja, hasil wawancara dengan kepala dan perawat bidang IGD, kepala bidang Kepegawaian, dan hasil kuesioner tentang motivasi kerja perawat di bagian IGD, tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi petugas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Persepsi prestasi yaitu karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik, banyak dan berkualitas dalam bekerja. Dari hasil kuesioner tentang motivasi sebanyak 31,25% pegawai kurang bekerja keras sebagai upaya mendapatkan prestasi kerja di rumah sakit.
2. Persepsi pengakuan yaitu karyawan memperoleh pengakuan dari perusahaan, dengan diberi penghargaan dan pujian. Dari hasil kuesioner tentang motivasi sebanyak 32,4% pegawai merasa kurang diakui atau dihargai baik dari atasan maupun dengan sesama rekan kerja.
3. Persepsi imbalan yaitu ganjaran berupa insentif yang diberikan pada pekerja atas kontribusi dalam mewujudkan tujuan persahaan dengan cara bekerja. Dari data *turnover*, terdapat peningkatan pegawai yang mengundurkan diri tahun 2014-2015. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Andini tentang

Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, gaji yang dinilai karyawan terlalu rendah dinilai sebagai faktor yang bisa menjadi penyebab terjadinya keluarnya karyawan dengan sendirinya.

4. Persepsi kebijakan dan administrasi rumah sakit yaitu salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Dari hasil kuesioner tentang motivasi sebanyak 33,4% pegawai tidak bekerja sesuai standar karena kebijakan dan administrasi yang ditetapkan oleh rumah sakit belum sesuai dengan harapan petugas.
5. Persepsi keselamatan lingkungan yaitu rumah sakit berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan yang aman. Dari data K3 RS, terdapat peningkatan kecelakaan kerja pegawai tahun 2014-2015.

Pelaksanaan kegiatan di rumah sakit baik medis maupun non medis dipengaruhi oleh motivasi dari setiap petugas itu sendiri, dan dukungan dari rumah sakit. Dengan motivasi yang baik, petugas diharapkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas juga semakin baik. Sebaliknya jika motivasi petugas kurang baik akan berakibat pada produktivitas kerja menurun dan tidak tercapainya tujuan organisasi dalam peningkatan kualitas Rumah sakit. Menurut teori Herzberg mengemukakan bahwa motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik meliputi; prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensial individu. Sedangkan faktor hygiene adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik meliputi; gaji atau imbalan, kondisi kerja,

kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan supervisi. Faktor-faktor tersebut menjadi penyebab ketidakpuasan jika tidak ditangani dengan benar sehingga produktivitas setiap karyawan menjadi menurun dan akhirnya akan berdampak terhadap hasil kinerja yang rendah.<sup>(24)</sup>

Dari uraian fakta-fakta pada latar belakang diatas, maka akan dilakukan studi penelitian tentang analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mendeskripsikan persepsi motivasi kerja, persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi kebijakan dan administrasi perusahaan, dan persepsi keselamatan lingkungan kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.
- b. Mengetahui hubungan persepsi prestasi pekerja dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.

- c. Mengetahui hubungan persepsi pengakuan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.
- d. Mengetahui hubungan persepsi imbalan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.
- e. Mengetahui hubungan persepsi kebijakan dan administrasi rumah sakit dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.
- f. Mengetahui hubungan persepsi keselamatan lingkungan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Manfaat bagi pihak Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau referensi untuk meningkatkan kualitas pelayanan tenaga medis dan paramedis agar aman bekerja dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pasien serta pengembangan pelayanan kesehatan bagi rumah sakit.

##### **2. Manfaat Institusi Kesehatan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk kerjasama dengan instansi terkait dalam pengembangan pelayanan kesehatan di rumah sakit, dan juga bermanfaat bagi mahasiswa lain mengenai kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja.

##### **3. Manfaat bagi Masyarakat Umum**

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat dalam mengetahui kualitas pelayanan yang diberikan.

#### 4. Manfaat bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan penelitian, dan juga sebagai referensi yang dapat dijadikan bahan bacaan dan rujukan oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja.

### E. KEASLIAN PENELITIAN

**Tabel 1.1**  
**Tabel Keaslian Penelitian**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Rancangan Penelitian	Hasil
1	Immawan Wahyudi	Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas rekam medis di RSUD Kota Semarang Tahun 2011.	Variabel bebas: persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi insentif, persepsi tanggung jawab, persepsi kondisi kerja, persepsi kebijakan dan administrasi rekam medis, dan persepsi supervise. Variabel terikat: Motivasi petugas rekam medis.	<i>Cross Sectional</i> , metode survey.	Ada hubungan yang signifikan antara persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi tanggung jawab, persepsi kondisi kerja, persepsi kebijakan dan administrasi rekam medis, dan persepsi supervise, dengan Motivasi petugas rekam medis.
2	Aidha	Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja	Variabel bebas: Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja Variabel terikat: Kinerja	<i>Explanatory research</i> , metode survey dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai penunjang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Rancangan Penelitian	Hasil
		Pegawai Seksi Penunjang Nonmedis di RSUD Tugurejo Semarang 2013.			non medis di RSUD Tugurejo semarang.
3	Yuliana	Hubungan antara Supervisi, Motivasi Perawat dengan Kelengkapan Pengisian Dokumen Asuhan Keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang 2013.	Variabel bebas: Supervisi dan Motivasi Perawat Variabel terikat: Kelengkapan pengisian dokumen asuhan keperawatan	Observasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai penunjang non medis di RSUD Tugurejo Semarang.  Ada hubungan antara supervisi dan Motivasi dengan kelengkapan pengisian dokumen asuhan keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang.

Perbedaan keaslian penelitian :

Penelitian saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu karena penelitian saat ini dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di RSUD Kota Semarang. Populasi yang digunakan juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan populasi tenaga medis di unit Rekam Medik, sedangkan penelitian saat ini populasi yang digunakan adalah seluruh tenaga medis dan paramedis di RSUD dengan kriteria PNS dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu terdiri dari persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi tanggung jawab, persepsi kondisi kerja, persepsi kebijakan dan administrasi rekam medis, dan persepsi supervise. Sedangkan penelitian sekarang terdiri dari variabel persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi kebijakan dan administrasi rumah sakit, ditambah dengan komponen kualitas kehidupan kerja yaitu persepsi keselamatan lingkungan.

## **F. LINGKUP PENELITIAN**

### 1. Lingkup Keilmuan

Lingkup keilmuan dalam penelitian ini adalah Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya dalam bidang Ilmu Manajemen Kesehatan.

### 2. Lingkup Materi

Lingkup materi dalam penelitian ini adalah analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang Tahun 2016.

### 3. Lingkup Lokasi

Lokasi tempat penelitian adalah di RSUD Tugurejo Semarang.

### 4. Lingkup Metode

Penelitian ini menggunakan metode survey, observasi dan wawancara, angket.

### 5. Lingkup Sasaran

Sasaran dalam penelitian ini adalah tenaga medis dan paramedis yang bertugas di RSUD Tugurejo Semarang.

### 6. Lingkup Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan November 2015 – Desember 2015.