

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Rumah sakit umum daerah Jend. Ahmad Yani Kota Metro merupakan Rumah sakit kelas B yang sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1501/MENKES/PER/X/2010, berdasarkan Perda Kota Metro No.7 Tahun 2008 bahwa RSUD Jend. Ahmad Yani merupakan “lembaga teknis daerah namun pada desember 2010 dengan peraturan Walikota Metro No. 343/KPTS/RSU/2010, RSUD Jend. Ahmad Yani ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan PPK-BLUD, atau Rumah Sakit Umum dalam pelayanan kesehatan memberikan pelayanan antara lain kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif kepada jasa pelayanan kesehatan masyarakat”.

Sumber: (<https://rsuay.metrokota.go.id>.2021).

Sedangkan Deikme, (2013: 3) menjelaskan bahwa

“Principles of management, menyatakan: Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, utilizing in each both science and art, and followed in order to accomplish predetermined objectives. (Manajemen adalah suatu proses nyata dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/ pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya)”.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, dan saling berkaitan. “Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah motivasi dan budaya organisasi”, Dayani *et al.*, (2014).

Menurut (Siagian, 2018) motivasi adalah Energi yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan terdiri dari dua dimensi, eksternal (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu) dan internal (dorongan dari dalam individu). Motivasi kerja sangat penting dalam suatu instansi karena motivasi kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ririn Arifah, (2014) bahwa motivasi adalah keinginan untuk siap meningkatkan upaya pada tingkat yang tinggi untuk tujuan organisasi dikondisikan oleh kemampuan upaya ini untuk memenuhi kebutuhan individu. Maka instansi harus dapat memberikan dan meningkatkan motivasi kerja kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan yang sesuai dan menjadi visi misi RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro.

Selain motivasi kerja tidak lupa organisasi ataupun instansi juga perlu memperhatikan budaya kerja yang mana budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja kuantitatif atau kualitatif individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas dan fungsi utama yang dipandu oleh norma yang ditetapkan, prosedur operasi standar, kriteria dan ukuran. Dengan demikian, budaya kerja yang menguntungkan akan muncul dan menjadi kebiasaan atau kebiasaan yang baik dalam budaya organisasi. Dalam hal ini senada dengan yang dinyatakan oleh Wibowo & Putra, (2016: 9) Budaya organisasi adalah “satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

Apabila suatu instansi memiliki budaya organisasi yang sangat kuat dalam nilai-nilai kerja, maka akan menimbulkan sinergi antara pegawai dengan baik. Sehingga para manajer atau atasan tidak kesulitan untuk menyelesaikan konflik sesama pegawai yang berbeda nilai budaya. Menurut Dayani *et al.*, (2014) budaya organisasi adalah kepercayaan para anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan cara kerja para anggota organisasi.

Perihal yang tidak kalah penting dalam organisasi atau instansi adalah kinerja para pegawainya. Kinerja menurut beberapa ahli, Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. “Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, angka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif”, Mamik Eko Supatmi, (2016). Dalam hal ini kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik namun adanya faktor budaya organisasi yang tidak semua pegawai belum memahaminya maka masih ada beberapa pegawai yang belum memenuhi standar kinerja pegawai (SKP). Dan berikut data standar kinerja pegawai (SKP) RSUD. Jend. Ahmad Yani periode januari sampai dengan desember tahun 2021.

Tabel 1. Rekapitulasi Standar Kinerja Pegawai (SKP) RSUD. Jend Ahmad Yani Periode Januari-Desember Kota Metro 2020.

No	Unsur Utama	Bagian Ruangan							
		Instalasi farmasi	Lab. PA	Lab. PK	Rehap Medis	Sanitasi	Pemeliharaan sarana	Catlab	Radiologi
1	Persiapan pelayanan								
	1. Menyusun pengajuan permintaan kebutuhan alat	1	0	0	0	0	1	0	0
	2. Melakukan Inventarisasi alat	0	1	0	1	0	0	0	0
	3. Melakukan pemilihan dan penyimpanan alat	0	0	1	1	0	0	0	0
	4. Melakukan persiapan ruangan pelayanan	1	0	0	0	0	0	0	1
	5. Melakukan persiapan instrumen/Alat	0	0	0	0	1	0	0	0
	6. Menyiapkan dokumen	0	0	0	1	0	0	0	0
	7. Menyiapkan obat dan bahan	0	0	1	0	0	0	0	1
	8. Melakukan pencatatan dan pelaporan harian	1	0	0	1	0	0	1	0
	9. Melakukan pencatatan dan pelaporan bulanan	0	0	1	0	0	0	0	0
2	Pelaksanaan pelayanan								
	1. Melakukan pemeriksaan Subyektif	0	0	0	0	0	0	0	0
	2. Melakukan pemeriksaan vital sign pada pasien	1	0	0	1	0	0	0	1
	3. Melakukan pemeriksaan obyektif pada pasien	0	0	0	0	0	1	0	0
	4. Melakukan komunikasi	1	0	0	1	0	0	0	0
	5. Melakukan pembersihan	0	0	1	0	0	0	0	1
	6. Melakukan tindakan sesuai fungsi	0	0	1	0	0	0	0	0
	Skala Penilaian 75-85	5	1	5	6	1	2	1	4
	Total Pegawai	40	5	36	10	12	20	4	16
	Persentase (%)	8	5	7,2	1,666667	12	10	4	4

Sumber: Data kepegawaian RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro. 2021

Dari tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa standar kinerja pegawai yang masih perlu mendapat perhatian pada bagian instalasi farmasi dari 40 pegawai terdapat sebanyak 5 pegawai atau (8%), sedangkan pada bagian Lab. PA dari 5 pegawai terdapat 1 pegawai (5%), bagian Lab. PK sebanyak 5 pegawai atau (7,2%), rehap medis dari 10 pegawai terdapat sebanyak 6 atau (1,6%), untuk bagian sanitasi dari 12 pegawai terdapat 1 pegawai (12%), pemeliharaan sarana dari 20 pegawai terdapat 2 (10%), sedangkan Catlab dari populasi 4 pegawai terdapat 1 (4%) dan Radiologi dari 16 pegawai terdapat 4 (4%).

Dalam Hal ini “pegawai belum sepenuhnya akan pemahaman tentang budaya organisasi yang mencakup inovasi dan pengambilan resiko atau melakukan inovasi serta dorongan terhadap tantangan, perhatian secara terperinci, orientasi hasil (bekerja keras dan bekerja lebih berkualitas), orientasi orang (mempunyai hak dalam berkembang), orientasi tim (saling menghargai/kerja sama tim), keagresifan (saling berkompetisi/kerja cepat dan efisien), dan kemandirian (bekerja sesuai prosedur/melakukan supervisi pekerjaan)”, (Astutik, M., 2017: 141).

Adapun Faktor yang mempengaruhi budaya kerja organisasi bisa mencakup tentang kinerja pegawai. Menurut Di *et al.*, (2016: 43) mengatakan “kinerja sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dapat menentukan keberhasilan tujuan instansi. Ada pula pendapat dari Issalillah, (2019) Kinerja adalah gambaran perubahan selama periode waktu yang merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasi perusahaan dalam rangka penggunaan sumber dayanya.

Dalam perkembangannya RSUD Jend. A. Yani Metro pada bagian Instalasi Penunjang Medis khususnya selalu berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai dan bagaimana Instansi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif agar berimbas pada capaian kinerja pegawai yang optimal.

Atas dasar pemikiran peneliti maka penulis akan menguji kepada pegawai dipelayanan penunjang medis yang ada di RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro mengenai “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai di Instalasi Penunjang Medis RSUD Jend. A. Yani Metro*”.

B. Identifikasi Masalah

Dari deskripsi yang sudah peneliti narasikan pada latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi masalah, sebagai berikut:

- Standar kinerja pegawai yang masih perlu mendapat perhatian pada bagian instalasi farmasi dari 40 pegawai terdapat sebanyak 5 pegawai atau (8%), sedangkan pada bagian Lab. PA dari 5 pegawai terdapat 1 pegawai (5%), bagian Lab. PK sebanyak 5 pegawai atau (7,2%), rehap medis dari 10 pegawai terdapat sebanyak 6 atau (1,6%), untuk bagian sanitasi dari 12 pegawai terdapat 1 pegawai (12%), pemeliharaan sarana dari 20 pegawai terdapat 2 (10%), sedangkan Catlab dari populasi 4 pegawai terdapat 1 (4%) dan Radiologi dari 16 pegawai terdapat 4 (4%). Hal ini pegawai belum sepenuhnya akan pemahaman tentang budaya organisasi yang mencakup inovasi dan pengambilan resiko atau melakukan inovasi serta dorongan terhadap tantangan, perhatian secara terperinci, orientasi hasil (bekerja keras dan bekerja lebih berkualitas), orientasi orang (mempunyai hak dalam berkembang), orientasi tim (saling menghargai/kerja sama tim), keagresifan (saling berkompetisi/kerja cepat dan efisien), dan kemantapan (bekerja sesuai prosedur/melakukan supervisi pekerjaan).

C. Rumusan masalah

Dari pemikiran latar belakang masalah yang tercurahkan oleh penulis dan didukung beberapa literatur dari riset terdahulu maka rumusan masalah dimaksud adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Instalasi Penunjang Medis RSUD Jend. A. Yani Metro?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Instalasi Penunjang Medis RSUD Jend. A. Yani Metro?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Penunjang Medis RSUD Jend. A. Yani Metro?

D. Tujuan penelitian

Tujuan riset ini antara lain ialah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Pencapaian kinerja pegawai di instalasi penunjang medis RSUD Jend. A. Yani Metro?
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Pencapaian Kinerja pegawai di instalasi penunjang medis RSUD Jend. A. Yani Metro?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai di instalasi penunjang medis RSUD Jend. A. Yani Metro?

E. Pembatasan masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah dapat diketahui bahwa dalam mewujudkan pencapaian kinerja pegawai di instalasi penunjang medis RSUD Jend. A. Yani Metro terdapat beberapa kendala. Mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini hanya membahas Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap pencapaian kinerja pegawai.

F. Ruang lingkup penelitian

Untuk menentukan masalah yang akan diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian, diantaranya :

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Sifat penelitian | : Pengaruh |
| 2. Subjek yang diteliti | : Pegawai/Perawat/Dokter |
| 3. Objek Penelitian | : RSUD Jend. A. Yani Metro |
| 4. Tempat penelitian | : Instalasi Penunjang Medis RSUD
Jend. A. Yani Metro |
| 5. Waktu Penelitian | : Tahun 2021/2022 |