

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kesehatan saat ini dirasakan sangat ketat, oleh karena itu rumah sakit diharapkan memiliki kapabilitas yang kuat diberbagai bidang seperti fasilitas, operasional, dan sumber daya manusia serta kualitas pelayanan. Rumah sakit mempunyai peranan penting dalam upaya meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dan berupaya dalam memberikan pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai aset perusahaan serta penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka yang panjang. Tenaga kesehatan juga termasuk sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan. Oleh karena itu pentingnya kinerja tenaga kesehatan karena tenaga kesehatan memiliki peranan penting dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan.

Menurut Undang–undang No.36 Tahun 2014 menyatakan bahwa Tenaga Kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat sehingga terwujud derajat kesehatan setinggi – tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial maupun ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum.

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing- masing Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Jufrizen, & Sitorus, (2021) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia/ manajemen sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, motivasi tidak hanya bisa di dapatkan dari diri sendiri melainkan bisa didapatkan dari orang lain seperti keluarga dan rekan kerja sehingga dapat memberi dorongan agar dapat mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan Menurut Jufrizen, (2018) bahwa "Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi". Harahap, dkk (2019). menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

RSUD sukadana yang berada di wilayah sukadana merupakan instansi yang bergerak di bidang jasa yaitu kesehatan. Instansi ini terletak di Mataram marga, kecamatan sukadana, kabupaten lampung timur, provinsi lampung. Yang menjadi pusat pengobatan dan penelitian di wilayah lampung timur. Memberikan pelayanan yang optimal dan tentunya mengupayakan kesembuhan para pasien.

Table 1 Data pegawai berdasarkan jabatan pada Ruang kebidanan, Bayi, dan anak di RSUD Sukadana

NO	Jabatan	Jumlah
1	Kepala ruanagan	3
2	Kru	50
3	Admin	6
4	CS	6
Total		65

(Sumber. RSUD Sukadana)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus di perhatikan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja pegawai dengan tujuan agar kualitas dan kuantitas dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Pegawai akan memberikan kinerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal apabila adanya motivasi kerja dan disiplin kerjan yang mendukung. Suatu kondisi disiplin kerja yang mendukung adalah apabila dalam melaksanakan kegiatan denga optimal, tepat, dan sesuai prosedur.

Table 2 Hasil Pra-survei motivasi kerja pada RSUD Sukadana

NO	Pernyataan	karyawan	Jumlah menjawab "YA"	Jumlah menjawab "Tidak"
1	Keterlambatan di ganti dengan banyaknya tugas membuat pe kerjaan lebih fleksibel	65	65	0
2	Disaat pekerjaan dikatakan fleksibel membuat tugas yang diberikan lebih dari sebelumnya	65	38	27

NO	Pernyataan	karyawan	Jumlah menjawab "YA"	Jumlah menjawab "Tidak"
3	Di dalam melakukan pekerjaan terdapat batasan waktu	65	46	19

(Sumber. Data yang diolah oleh peneliti tahun 2023)

Dari hasil hasil pra-survey diatas (table 2) terkait motivasi Kerja dapat diperhatikan bahwasanya instansi mengganti keterlambatan dengan banyaknya tugas yang diberikan para pegawai menganggap pekerjaan akan dikerjakan dengan fleksibel, tapi kenyataannya karyawan merasa pekerjaan itu lebih banyak dari pada sebelumnya dan belum lagi desakan waktu yang harus diselesaikan.

Table 3 Data disiplin kerja RSUD Sukadana 2022

NO	Program	Target	Pencapaian
1	Absensi	100%	95%
2	Keterlambatan	100%	89%
3	Kelengkapan seragam	100%	91%
4	Melakukan SOP	100%	98%

(Sumber:RSUD Sukadana)

Berdasarkan data table 3. Dapat dilihat presentase kedisiplinan kerja yang cukup walau masih ada kekurangan dan belum bisa di katakana sempurna karena belum bisa mencapai target yang di tentukan, karena pegawai kadang kala masih melakukan kelalaian yang tidak di sengaja maupun di sengaja yang menyebabkan belum tercapainya target yang telah di tentukan, sehingga kedisiplinan menjadi kurang baik.

Table 4 Capaian kinerja menurut jenis pembiayaan tahun 2021

Pelayanan	Target th. 2021	Capaian	Terhadap target th. 2021	Proporsi bpjs non bpjs
Rawat jalan				
Bpjs	39.309	42.240	107%	41%
Non Bpjs	68.316	61.740	90%	59%

Pelayanan	Target th. 2021	Capaian	Terhadap target th. 2021	Proporsi bpjs non bpjs
Total	107.625	103.980	97%	
Rawat inap				
Bpjs	39.326	35.935	91%	74%
Non Bpjs	16.709	12.777	76%	26%
Total	56.035	48.712	87%	

Table 5 Capaian kinerja menurut jenis pembiayaan tahun 2022

Pelayanan	Target th. 2022	Capaian	Terhadap target th. 2022	Proporsi bpjs non bpjs
Rawat jalan				
Bpjs	45.205	54.868	121.4%	45%
Non Bpjs	78.563	68.416	87.1%	55%
Total	123.768	123.284	99.6%	
Rawat inap				
Bpjs	42.493	44.783	105%	79%
Non Bpjs	18.124	12.243	68%	21%
Total	60.617	57.026	94%	

(Sumber:RSUD Sukadana)

pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 19% dibandingkan dengan tahun lalu, yaitu sebesar 123.284 pengunjung dari 103.980 pengunjung. Dengan peningkatan terbesar pada pasien BPJS sebanyak 30%. Peningkatan ini terjadi dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 yang sudah berangsur membaik, sehingga masyarakat mulai berani berobat ke rumah sakit.

Sedangkan untuk proporsi antara pasien BPJS dan Non BPJS, terlihat bahwa jumlah pengunjung Rawat Jalan Non BPJS masih tetap lebih tinggi 55% (68.416 pengunjung) dari pasien BPJS (54.868 pengunjung). Dan untuk rawat inap, jumlah perawatan pasien BPJS lebih tinggi 79% (44.783 perawatan) dari pasien Non BPJS (12.243 perawatan). Didalam pencapaian yang sangat baik tersebut tidak dapat di pungkiri lagi jika masih ada beberapa yang belum bisa

mencapai target dilihat dari table 3 dan table 4. Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif dan tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa faktor motivasi yang kurang mendukung disertai dengan faktor kedisiplinan yang kurang baik mengakibatkan dampak kepada kinerja pegawai yang kurang baik, karena belum bisa mencapai target yang ditentukan oleh instansi yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang telah dilakukan. Berdasarkan hal tersebut penulis memilih untuk meneliti tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurang termotivasinya pegawai yang mengakibatkan kinerja belum optimal.
2. Keterlambatan kerja menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan kinerja belum optimal.
3. Terdapat penempatan tidak sesuai mengakibatkan kinerja pegawai belum tercapai.
4. Pemanfaatan waktu yang kurang baik oleh pegawai mengakibatkan kinerja belum optimal.
5. Kecermatan oleh para pegawai yang harus di tingkatkan agar kinerja semakin optimal..
6. Pemberian pelatihan dan pengembangan secara berkala sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja pegawai.
7. Kinerja akan tercapai bila terdapat rekan kerja yang solit.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi suatu masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah motivasi kerja (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.
2. Apakah disiplin kerja (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.

3. Apakah motivasi kerja (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (η_1) pada RSUD Sukadana.
4. Apakah disiplin kerja (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (η_1) pada RSUD Sukadana.
5. Apakah kepuasan kerja (η_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja (ξ_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) melalui kepuasan kerja (η_1) pada RSUD Sukadana.
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja (ξ_2) terhadap kinerja pegawai (η_2) melalui kepuasan kerja (η_1) pada RSUD Sukadana.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja (ξ_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung disiplin kerja (ξ_2) terhadap kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja (ξ_1) terhadap kepuasan kerja (η_1) pada RSUD Sukadana.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung disiplin kerja (ξ_2) terhadap kepuasan kerja (η_1) pada RSUD Sukadana.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung kinerja pegawai (η_1) terhadap kepuasan kerja (η_2) pada RSUD Sukadana.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja (ξ_1) terhadap kepuasan kerja (η_1) melalui kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja (ξ_2) terhadap kepuasan kerja (η_1) melalui kinerja pegawai (η_2) pada RSUD Sukadana.

E. Kegunaan penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi peneliti,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang lebih luas yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi RSUD Sukadana dalam memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta mampu memberikan motivasi bagi karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

c. Bagi Akademis

Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi akademis bahkan dapat menjadi bahan literature untuk penelitian selanjutnya.

F. Ruang lingkup penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek RSUD sukadana, merujuk pada tiga ruangan yaitu: R. kebidanan R. bayi R. anak di RSUD Sukadana

G. Sistematika Penelitian

Didalam pembuatan penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini berisikan tentang penguraian latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam Bab ini berisikan tentang penguraian kajian literature yang diperlukan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan tinjauan atas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, serta metode penelitian yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dan objek penelitian serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar literatur menguraikan tentang nama penulis, judul, tulisan, identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat.

LAMPIRAN

Dalam lampiran terdapat dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar maupun media lain.