

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu institusi yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Produk yang diberikan berupa pelayanan medis dan penunjang medis, untuk menggerakkan pelayanan di rumah sakit dibutuhkan sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan khususnya pelanggan eksternal rumah sakit yakni pasien maupun keluarga pasien. Sumber daya manusia dalam suatu institusi merupakan aspek krosial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumber daya manusia (Alwi, 2001).

Kaitannya dengan kinerja perawat untuk melayani kesehatan masyarakat, maka perlu adanya kemampuan dan motivasi kerja yang handal. Sebagai dasar pengkajian ilmu akan di kemukakan pendapat yang berkaitan dengan kemampuan (*Ability*) dan motivasi kerja (Mangkunegara, 2005). Menurut Ruky (2003) kemampuan atau kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak dalam sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi hasil yang diinginkan.

Menurut Robbin, (2007) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Spancer dan Spancer (1993) menyatakan bahwa semakin baik kesesuaian antara persyaratan jabatan dengan kompetensi dari orang yang menduduki jabatan tersebut maka semakin baik pula kinerja orang tersebut. Sementara motivasi menurut Mangkunegara (2005) memberikan pengertian motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbin (2007) kepuasan kerja adalah sikap dari masing – masing individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat akan memberikan dampak yang positif bagi Rumah Sakit, dimana kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja perawat yang diharapkan akan memberikan pelayanan yang profesional sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit. Hal ini sesuai dengan tujuan rumah sakit di mana fokus utama dari Rumah Sakit adalah kepuasan pasien. Mengingat lingkungan bisnis Rumah Sakit yang saat ini telah terjadi persaingan yang sangat ketat, di mana setiap rumah sakit berusaha untuk terus meningkatkan kepuasan pasien dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban Rumah Sakit untuk menjaga hal – hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat agar perawat dapat senantiasa

memberikan pelayanan yang terbaik dan nantinya akan meningkatkan kepuasan pasien.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki potensi diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan informasi dari beberapa nara sumber di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I, masih ditemukan sebagian kinerja perawat yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja perawat dalam bentuk dokumentasi asuhan keperawatan yang kadang belum terisi lengkap, dan selain itu adanya keluhan pasien melalui kotak saran maupun media lainnya mengenai sikap perawat yang kurang ramah, pelayanan kurang memuaskan, kurang efektif, waktu tunggu yang lama, perawat kurang cekatan dalam melayani pasien, yang menunjukkan kurangnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan

keperawatan kepada pasien. Informasi didapatkan melalui beberapa kepala ruang Instalasi Rawat Inap bahwa pendokumentasian dan pelaksanaan asuhan keperawatan memang belum maksimal dilaksanakan berupa tidak lengkap maupun tidak dilakukan meski hanya sebagian kecil dari keseluruhan jumlah perawat pelaksana yang bertugas.

Uraian tersebut diatas dapat menunjukkan betapa belum optimalnya kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I. Karena rendahnya motivasi kerja dan kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas sebagai mana yang mereka kerjakan sesuai dengan tugas pokoknya. Untuk mencapai proses pelayanan yang baik, maka diperlukan sekali kinerja perawat yang baik. Mengingat besarnya manfaat peningkatan kinerja perawat bagi kepentingan rumah sakit dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dan kempuan kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian yaitu :

1. Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I.
2. Apakah kinerja perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I.

b. Untuk menganalisis pengaruh kinerja perawat terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit, dalam rangka pengembangan sumber daya keperawatan di rumah sakit, sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit I.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Untuk menambah kepustakaan tentang Kajian SDM sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai suatu pengalaman penelitian dan pengembangan wawasan terhadap bidang manajemen rumah sakit serta melengkapi tugas akhir pembelajaran.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai data awal yang dapat dikembangkan dalam proses penelitian selanjutnya.