

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kesehatan di dalam era globalisasi ini terus meningkat, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang didukung oleh perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin canggih. Ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan dunia kesehatan, salah satunya rumah sakit, tumbuh dengan pesat. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit non-pemerintah atau yang biasa disebut dengan rumah sakit swasta. Berdasarkan info Depkes tahun 2013, rumah sakit pemerintah dan swasta di Jawa Timur yang tercatat sejak 1 Januari 2012 sejumlah 187 meningkat hingga 289 sejak 1 Januari 2013 (Kemenkes, 2013)

Dengan pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas, didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi, maka setiap rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat. Kualitas rumah sakit pada umumnya ditentukan oleh karyawan salah satunya adalah perawat. Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hamid (1997)

kelayakan kinerja individu tergantung pada faktor-faktor internal dan eksternal. Diantara faktor internal adalah kemampuan, keahlian, sifat-sifat, motivasi dan pengalaman. Dan diantara faktor-faktor eksternal adalah kondisi lingkungan yang mencakup efektifitas organisasi, kejemuan, cahaya, udara, kegaduhan peristiwa-peristiwa dalam bekerja, dan sistem keselamatan.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiadji (2007), Variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh 94,2% terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja. Secara umum motivasi dibagi menjadi dua, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi yang baik adalah motivasi yang mampu memberikan energi positif kepada karyawan maupun pemimpin secara berkelanjutan. Dibutuhkan keseimbangan yang proporsional antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam menjaga kinerja seseorang.

Menurut Maslow (dalam Zohar dan Marshall, 2005:44) motivasi manusia dibentuk melalui Piramida Kebutuhan. Diantaranya adalah 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Keselamatan dan Keamanan, 3) Keterlibatan dan hubungan sosial, 4) Harga diri, 5) Aktualisasi Diri.

Berdasarkan Piramida Kebutuhan Maslow, karyawan yang termotivasi dari luar dirinya (ekstrinsik) akan sulit untuk menaiki tangga demi tangga. Hal ini disebabkan karena kebutuhan fisiologis setiap orang adalah relatif. Kebutuhan

fisiologis setiap orang tidaklah sama satu dengan yang lain dan sulit untuk bisa diseragamkan. Akibat dari teori Maslow ini, faktor-faktor atau kebutuhan-kebutuhan dasar seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan dengan sejawat, gaji, kondisi kerja dan keamanan, apabila tidak tersedia secara memadai akan timbul ketidakpuasan (*dissatisfaction*). Namun, ketika tersedia secara memadai, ternyata faktor-faktor itu tidak menimbulkan kepuasan (*no satisfaction*). Kualitas yang lebih positif dari rasa puas pada kerja, dan begitu juga motivasi, bergantung pada faktor-faktor seperti pertumbuhan, kemajuan, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan dan kesadaran akan prestasi.

Rumah Sakit Prima Husada merupakan Rumah Sakit yang sedang berkembang menuju Rumah Sakit yang mandiri. Rumah Sakit yang didirikan pada tahun 2005 ini berkembang seiring dengan pengenalan konsep motivasi kerja pada karyawannya, sehingga dalam waktu 4 tahun, Rumah Sakit Prima Husada dapat menjadi Rumah Sakit yang dikenal masyarakat. Kinerja karyawannya yang maksimal menjadi salah satu faktor berkembangnya Rumah Sakit ini. Pesatnya perkembangan Rumah Sakit Prima Husada menjadikan penulis tertarik untuk meneliti dan mencari tahu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit prima husada singosari. Oleh karena itu, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Prima Husada Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kondisi motivasi kerja perawat Rumah Sakit Prima Husada Malang?
2. Bagaimanakah kondisi kinerja perawat Rumah Sakit Prima Husada Malang?
3. Apakah ada korelasi motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pirima Husada Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui korelasi motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Prima Husada

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja perawat Rumah Sakit Prima Husada Malang.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja perawat Rumah Sakit Prima Husada Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Untuk pengembangan keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia yang berfokus pada pengembangan konsep motivasi kerja

2. Untuk praktisi, sebagai literatur dalam penelitian selanjutnya khususnya pengembangan konsep emosional dan penggunaan konsep motivasi kerja

