

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi social dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif) penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medic (Cahyani, 2016). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018, rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat

Rumah sakit mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut dapat terwujud apabila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dalam pelayanan pasien di rumah sakit peran SDM tidak terlepas dari peran perawat. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan (Wolo, 2015).

Untuk mengoptimalkan sumber daya dalam Rumah Sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap rumah sakit karena dapat mendorong berkembangnya rumah sakit. Menurut Auliani (2017) Pegawai yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan menunjukkan hasil kerja yang baik sedangkan pegawai yang kepuasan kerjanya rendah akan mewujudkan hasil kerja yang rendah pula. Oleh karena sumber daya oleh manusia merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam sebuah pelayanan di rumah sakit, maka sudah selayaknya rumah sakit melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya dan mengevaluasi kinerja agar didapat pelayanan rumah sakit yang berkualitas (Muhadi, 2016). Kurangnya kepuasan kerja dapat terlihat antara lain kemangkiran kerja, kelambanan dalam pemberian pelayanan keperawatan yang ditandai dengan banyaknya keluhan dari pasien dan keluarga, serta pengunduran diri dari pekerjaan (fatawi, 2017)

Selain kepuasan kerja, organisasi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi pegawai akan lebih bersemangat

dan bertanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik (Zainaro, 2017). Menurut Prastowo (2016) Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan segala daya dan batas kemampuan manusia dan fasilitas lainnya. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya (Mustika, 2016)

Bedasarkan latar belakang di atas, rumah sakit menjadi fokus penelitian yaitu RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba adalah salah satu rumah sakit umum yang ada di kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan yang saat ini telah berakreditasi Paripurna.

Berdasarkan observasi yang telah calon peneliti lakukan terdapat masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja salah satunya terjadi *drop out* pada tenaga kesehatan dan rata-rata bagian keperawatan. pada tahun 2018 jumlah tenaga kesehatan yang *drop out* sebanyak 14 orang khusus pada tenaga magang dan tahun 2019 sebanyak 22 orang. Dari data tersebut menandakan adanya ketidakpuasan pada pegawai di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.

Dalam observasi yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi pegawai turun. Yang pertama, ketidakcocokan antara rekan kerja dalam satu divisi atau jabatan. Adanya keegoisan dari rekan kerja yang menyebabkan motivasi dari karyawan ini menjadi turun sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut tidak tercapai. Yang kedua, ketidakcocokan karyawan antar pegawai tapi di divisi yang berbeda. Perselisihan antar dua divisi ini sering terjadi di hampir semua restoran

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus pada sebuah pelayanan kesehatan terutama pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja. Maka dari itu calon peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai Non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan maka, dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana hubungan pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pada pegawai non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja
2. Bagaimana hubungan rekan kerja dengan dengan motivasi kerja pada pegawai non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja

3. Bagaimana hubungan atasan dengan motivasi kerja dengan motivasi kerja pada pegawai non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja

#### **A. TUJUAN PENELITIAN**

1. Tujuan umum

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

- b. Untuk mengetahui hubungan antara atasan dengan motivasi kerja non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

- c. Untuk mengetahui hubungan rekan kerja dengan motivasi kerja non PNS di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

#### **B. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi peneliti

Peneliti ini merupakan sebuah pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai non PNS

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberi tambahan informasi tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja bagi non PNS

### 3. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi bagi perawat non PNS di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba