

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan primer yang penting bagi manusia. Kesehatan menjadi sebuah hal yang terus diupayakan oleh masyarakat. Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah Sakit terasa lebih penting semenjak masa bencana pandemi Covid-19, dengan ini rumah sakit lebih dituntut untuk memberikan pelayanannya yang lebih maksimal. Hal ini seperti tertuang dalam Permenkes Nomor 4 tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien, pada Pasal 2 huruf b yang menyatakan bahwa memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit. Keberhasilan pelayanan kesehatan juga tergantung dari beberapa komponen yang masuk dalam mutu pelayanan kesehatan yaitu dapat dilihat dan dirasakan (bentuk pelayanannya) dari

manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dari para pegawai Rumah Sakit.

Manajemen sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi pada dasarnya manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2012:10) mengemukakan bahwa, “Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan pemahaman bahwa pelayanan di RSUD akan berjalan dengan baik secara struktural dan fungsional dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang unggul dan kompeten, baik pegawai medis maupun non medis.

Pegawai medis maupun non medis sama penting dan berperan dalam upaya menjaga mutu pelayanan rumah sakit. Tenaga medis bertugas memfasilitasi, dan membantu pasien untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, sedangkan non medis ikut serta membantu kelancaran pada bagian umum dengan secara tidak langsung berhubungan dengan pasien misalnya ada pada bagian umum yang meliputi administrasi, satpam dan sebagainya. Selain harus terampil dan terdidik, mereka juga harus mempunyai kemahiran guna meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, yang termasuk dalam hal ini adalah RSUD Cilacap. Tak jarang banyaknya tuntutan-tuntutan dalam dunia kerja kesehatan yang harus dipenuhi.

Motivasi sangat penting dalam dunia kerja, karena motivasi sebagai penggerak atau menggugah seseorang melakukan sesuatu dengan kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Suwanto, 2020:161). Sebagai pendongkrak perilaku pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugas sebaik-baiknya. Berdasarkan hal tersebut, maka peningkatan motivasi kerja pegawai harus mendapatkan perhatian serius dari pimpinan rumah sakit. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan adanya penurunan motivasi pada pegawai non medis. Banyak pegawai yang terlihat kurang antusias dalam bekerja, yang ditandai dengan kerja yang lambat dan seringkali menunda-nunda pekerjaan.

Penempatan sumber daya manusia harus dilihat terutama sebagai proses kesesuaian. Penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik kecocokan karyawan dengan pekerjaan dapat mempengaruhi jumlah, kualitas, waktu dan efektifitas dalam suatu pekerjaan (Mathis Jackson & John, 2011). Penempatan kerja pegawai juga tidak kalah penting, karena kesesuaian yang baik mendorong individu untuk bersikap positif tentang pekerjaan dan bentuk capaian. Berdasarkan wawancara mandiri dengan beberapa pegawai, ada pegawai non medis yang menyatakan bahwa penempatan kerja pegawai non medis yang dilakukan di RSUD Cilacap ada yang kurang sesuai dengan latar belakang pengetahuan, keahlian atau dari segi pengalaman kerja pegawai. Penempatan yang kurang

sesuai dengan pengetahuan dan keahlian, menyebabkan pegawai lebih sulit dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan sekitarnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari pekerjaan dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, 2008). Masih dijumpai juga pegawai non medis yang kurang ramah, kurang cekatan dan kurang hati-hati dalam kinerjanya di RSUD Cilacap. Pegawai yang kinerjanya lambat dan kurang berhati-hati dalam bekerjanya biasanya dianggap sebagai pegawai yang kurang berpengalaman, karena pegawai yang memiliki pengalaman kinerja yang baik identik dengan keahliannya yang cekatan, lebih berhati-hati, dan dapat menghadapi kendala yang terjadi baik kendala kecil maupun kendala yang tak terduga sekalipun. Pengalaman kerja sebagai salah satu poin penting yang harus dipertimbangkan, karena dengan pengalaman kerja seseorang tingkat pengetahuan maupun penguasaan serta, keterampilan yang dimiliki pegawai pun akan jelas berbeda dengan pegawai yang tidak berpengalaman.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di RSUD Cilacap, maka diajukanlah judul penelitian yang sebagai berikut, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Ketenagakerjaan Non Medis Di RSUD Cilacap”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dalam latar belakang adalah:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada ketenagakerjaan non medis di RSUD Cilacap ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada ketenagakerjaan non medis di RSUD Cilacap?
3. Apakah penempatan kerja dan pengalaman kerja secara serentak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada ketenagakerjaan non medis di RSUD Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada ketenagakerjaan non medis di RSUD Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada ketenagakerjaan non medis di RSUD Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada ketenagakerjaan non medis di RSUD Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Instansi yang menjadi objek penelitian yaitu RSUD Cilacap yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.28, Tambaksari, Sidanegara, Kec. Cilacap

Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53223. Dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Ketenagakerjaan Non Medis Di RSUD Cilacap), untuk menghindari perluasan pembahasan, maka perlu adanya pembatasan dalam penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk membantu peneliti untuk tetap fokus terhadap variabel-variabel yang menjadi bagian dari penelitian.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat adalah diharapkan supaya dapat memberikan bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sumber pustaka khususnya mengenai penempatan kerja dan pengalaman kerja, serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RSUD Cilacap

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi RSUD Cilacap mengenai penempatan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Hal ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan motivasi kerja dengan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dalam proses penempatan kerja, dan menambah pengalaman kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pegawai mengenai pentingnya motivasi kerja dalam mendukung pelaksanaan kerja, dan kinerja khususnya pegawai non medis di RSUD Cilacap.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan acuan untuk penelitian lebih lanjut mengenai motivasi pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini mempelajari ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan, penulis akan dapat mempelajari lebih lanjut tentangnya, membangun penalaran, dan memperoleh pola pikir ilmiah, yang kemudian dapat mereka terapkan untuk menulis penelitian ini. Penelitian ini juga akan memberi penulis pengetahuan dan pengalaman tentang hal baru yang sebelumnya belum penulis dapatkan.