

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson *et al*(2006) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan stres kerja ; 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Jadi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self-efficacy* (kepribadian).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling,dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi,dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia

karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan. Jadi, Semakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja.

Siagian (2002) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang

bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Lawler (2003) dalam penelitiannya terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indrawati (2013) dalam penelitiannya mengenai kepuasan kerja hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang muncul pada karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer / atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan.

Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh faktor lain *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Judge *et all* (2001). Menurut Sapariyah (2011), *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Keyakinan merupakan salah satu regulasi diri yang menentukan seberapa bagus kemampuan yang dimiliki, melatih secara terus menerus. Hal ini berkontribusi dalam mencapai suatu keberhasilan. *Self efficacy* yang tinggi akan dapat memacu keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan atau tugas yang kemudian akan meningkatkan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat mendorong seseorang untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga dapat menghambat perkembangan potensi yang dimilikinya. Dalam bekerja diperlukan keyakinan diri untuk meyakinkan diri kita dalam pekerjaan kita sehingga apa yang kita kerjakan akan terlihat dengan jelas maka akan menghasilkan produktifitas karyawan yang baik atau kinerja yang baik.

RSUD Saras Husada adalah rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini termasuk besar karena terdapat 224 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Jawa Tengah yang tersedia rata-rata 56 tempat tidur inap. Jumlah dokter tersedia banyak, dengan 37 dokter, 8 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Jawa Tengah dan 2 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Jawa. Pelayanan inap kelas tinggi memiliki 25 dari 224 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP keatas. RSUD Saras Husada Purworejo

merupakan pelopor RSUD di Jawa Tengah yang telah menerapkan PPK-BLUD. Pelaksanaannya berdasarkan perda 1/2009. Sejak itu pula, pihaknya sudah tidak menggunakan dana APBD, kecuali untuk gaji PNS. Karyawan yang bekerja di RSUD Saras Husada berjumlah 222. Untuk meningkatkan pelayanan pihaknya bekerjasama dengan pihak ketiga. Pihaknya menyediakan gudang, pihak ketiga menyediakan alat-alatnya. Mengingat RSUD memberikan pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat, maka biaya kesehatan ditentukan pemerintah. Sehingga kendati menggunakan alat pihak ketiga, biaya maksimal sama dengan rumah sakit swasta, bahkan masih dibawahnya.

Peneliti bermaksud melakukan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Kasenger (2013) dengan judul pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Manado Town Square. Noviansyah dan Zunaidah (2009) dengan judul pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan minanga Ogan Baturaja. Jerry Chandra (2012) pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lie Fung Surabaya. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, *self efficacy* terhadap kinerja. Selain itu subyek yang berprofesi sebagai perawat merupakan tenaga profesional yang keberadaannya rentan terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha,

intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi.

Stres kerja merupakan proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Self-efficacy dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self-efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?
4. Adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi pengaruh motivasi, kepuasan kerja, stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Saras Husada Purworejo.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Saras Husada Purworejo.

b. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Saras Husada Purworejo.

c. Mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Saras Husada Purworejo.

d. Mengidentifikasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Saras Husada Purworejo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

a. Karyawan mengetahui dan menyadari pentingnya peran motivasi kerja, kepuasan kerja, stress dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang akhirnya produktivitas perusahaan.

b. Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan *self efficacy* sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka membuat kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.