

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi telah menciptakan tantangan bagi semua jenis industri untuk berkompetisi dibidang layanan kesehatan. Akibat pengaruh dari globalisasi sekarang ini serta telah diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN atau yang sering disebut dengan MEA dalam keadaan ini negara-negara akan mengalami percepatan pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan budaya (Arifin *et al.*, 2008). Hal ini merupakan tantangan yang besar, karena negara-negara pesaing akan mudah sekali masuk dalam negeri ini dan banyak menawarkan berbagai jasa yang lebih unggul demi menarik konsumen. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan ini, hendaknya menciptakan strategi-strategi yang dapat digunakan untuk mengantisipasi persaingan yang ada. Khususnya dalam bidang kesehatan, salah satunya adalah pelayanan yang memuaskan kepada pasien. Maka rumah sakit harus lebih banyak mempersiapkan diri untuk membenahi segala sesuatu didalamnya seperti membenahi manajemen, strategi dan sumber daya manusia yang dimiliki (seperti: sumber daya manusia, alam dan teknologi) untuk memproduksi barang dan jasa.

Suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan dan mengembangkan serta mengimplementasikan strategi yang tidak ambigu untuk memenuhi

kebutuhan tersebut guna mencapai strategi bisnis organisasi. Secara administratif, terdapat sejumlah fungsi khusus dan langkah tindakan yang harus dijalankan dalam mendukung manajemen sumber daya manusia suatu organisasi layanan kesehatan guna memastikan tingkat kinerja yang tinggi (Buchbinder, 2014). Sumber daya manusia dapat berpartisipasi dalam proses formulasi strategi dengan menyuplai informasi sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan internal rumah sakit. Dengan mengenali kekuatan dan kelemahan internal, maka karyawan akan dapat mengatasi masalah di lingkungan kerjanya yang menimbulkan inefisiensi. Caranya adalah mengenali dan menghilangkan akar penyebab masalah. Hal ini merupakan upaya melaksanakan perbaikan berkesinambungan.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk usaha yang menghasilkan produk yang berkualitas baik yang diberikan kepada masyarakat sebagai konsumennya, begitu juga dengan rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan bagi pasiennya baik dari segi produk maupun jasa. Mengingat demikian sentralnya posisi manusia dalam struktur organisasi, maka salah satu tugas pimpinan organisasi adalah memberikan perhatian terutamanya dalam memberikan apa yang dinamakan “Motivasi”, yang diartikan sebagai suatu pemberian pembinaan kepada para anggota organisasi, agar mereka mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi bersama.

Pada penelitian Setiawan (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit umum daerah Kanjuruhan

Malang”. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk pembinaan atau bimbingan tersebut dapat menggerakkan hati setiap pegawai atau karyawan untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan. Setiap pimpinan organisasi, harus mempunyai pengetahuan yang baik mengenai motivasi. Motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, jika kualitas meningkat maka akan dapat membantu dalam menghadapi MEA. Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada IFRS Sultan Agung Semarang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan IFRS Sultan Agung Semarang?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1.3.2.1. Untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasikerja) secara bersama dengan kinerja karyawan.

1.3.2.2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja rumah sakit dan dari sisi faktor motivasi yang mana yang paling berperan, sehingga perusahaan dapat memfokuskan perhatiannya pada titik tersebut.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang akan dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini merupakan landasan untuk menentukan kebijaksanaan dan program motivasi bagi para karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya dalam Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1.4.2.1. Bagi penulis adalah penulis dapat menerapkan pengetahuan atau teori-teori yang selama ini diperoleh dari mata kuliah konsentrasi sumber daya manusia. Bagi penulis lain yang melakukan penelitian serupa penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi dalam melakukan penelitian.

1.4.2.2. Bagi perusahaan adalah untuk memberikan masukan bagi rumah sakit dalam menentukan kebijaksanaan dan program motivasi bagi para karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.