

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit merujuk pada definisi dari *World Health Organization*, ialah bagian integral dari sesuatu organisasi sosial dan kesehatan yang memiliki fungsi mengadakan pelayanan secara menyeluruh termasuk pengobatan dan pencegahan penyakit kepada masyarakat.

Pengelolaan organisasi Rumah Sakit khususnya di Indonesia merujuk kepada UU RI No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit pasal 36 yaitu: Setiap Rumah Sakit harus menyelenggarakan tata kelola Rumah Sakit yang baik (*good corporate governance*) yaitu; transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kesetaraan dan kewajaran. Selain daripada itu, rumah sakit juga harus menerapkan pengelolaan klinis yang baik (*good clinical governance*) yaitu: kepemimpinan klinik, audit klinis, data klinis, risiko klinis berbasis bukti, peningkatan kinerja, pengelolaan keluhan, mekanisme monitor hasil pelayanan, pengembangan profesional, dan akreditasi rumah sakit.

Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh Rumah Sakit selain, fasilitas kesehatan, maupun sarana penunjang adalah Sumber Daya Manusia (SDM), Dimana Sumber Daya Manusia pada Rumah sakit umum dengan klasifikasi kelas A, kelas B, kelas C, maupun kelas D, sumber daya manusianya yang harus dimiliki meliputi: a). tenaga medis; b). tenaga psikologi klinis; c). tenaga keperawatan; d). tenaga kebidanan; e). tenaga kefarmasian; f). tenaga kesehatan masyarakat; g). tenaga kesehatan lingkungan; h). tenaga gizi; i). tenaga keterampilan

fisik; j). tenaga keteknisan medis; k). tenaga teknik biomedika; l). tenaga kesehatan lain; m). tenaga manajemen Rumah Sakit; dan n). tenaga non kesehatan.

Dari beragamnya profesi sumber daya manusia di Rumah Sakit maka hal berikutnya adalah bagaimana pengukuran kinerja SDM di Rumah Sakit, menurut Robbins (2006:31), menyebutkan bahwa kinerja itu adalah capaian dengan segala daya dan upaya sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja mengilustrasikan sejauh mana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan apakah usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan menurut Robbins (2006:32).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah Motivasi. Motivasi merupakan unsur dorongan yang dikatakan apakah kinerja baik atau buruk. Menurut Griffin (2003:11) Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu”. Menurut Wursanto (2005:31). Sehingga inti dari motivasi adalah apabila organisasi atau perusahaan ingin memperoleh dan meningkatkan kinerja yang terbaik, maka perusahaan harus memberikan dan selalu berupaya untuk meningkatkan motivasi bagi karyawannya agar bersedia dan rela dengan segenap tenaga dan pikiran yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing diperusahaan.

Dalam memotivasi karyawan tentu sulit karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, harapan dan latar belakang pendidikan serta

profesi yang berbeda beda antar karyawan satu dan yang lainnya. Jadi jika manajemen khususnya di Rumah Sakit bisa paham persoalan motivasi dan dapat menanganinya maka Rumah Sakit akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar dan target yang di tentukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Wijaya (2017) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumahsakit Lamadukeleng Wajo”. Di peroleh bahwa terdapat pengaruh motivasi yang baik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga terdapat faktor pembinaan karyawan. Menurut Nitisemito (2002:56) pembinaan adalah suatu kegiatan yang sengaja diadakan oleh perusahaan atau organisasi secara berkala ataupun sesekali yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, wawasan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan kearah yang lebih baik. Kegiatan pembinaan diharapkan dapat menjadikan karyawan berwawasan lebih dalam bidang pekerjaannya dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya karyawan akan menguasai bidang tersebut dan meminimalisir kesalahan-kesalahan pada saat bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramla H. Bindiab, Syahir Natsir, dan Sulaiman Miru, (2017). bahwa terdapat pengaruh pembinaan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una. Penelitian lain dilakukan oleh Betteria Dwi Nusa (2020) membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

Faktor lain juga yang dapat berpengaruh pada kinerja ialah faktor penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*). Menurut Nugroho (2006:87) *reward* itu ialah hadiah atau penghargaan untuk karyawan yang mencapai prestasi baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) hukuman (*punishment*) ialah kegiatan yang dilakukan dengan bijak untuk membuat seseorang sadar dan tidak melakukan kesalahan lagi.

Adapun dalam penelitian ini penulis akan menambahkan variabel lain selain motivasi yaitu variabel Pembinaan, *Reward and Punishment* yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu penulis mengambil judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Motivasi, Pembinaan, *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Al Islam Bandung”.

1.2. Identifikasi Masalah

Terkait dengan motivasi, pembinaan, *reward and punishment* terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Tingkatan motivasi kerja setiap karyawan berbeda beda satu di antara lainnya
2. Tidak setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama terhadap akses untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan baik di masing-masing profesi maupun antar profesi.

3. Besaran *reward* atau penghargaan yang di peroleh karyawan tidak dapat di sama ratakan.
4. Karyawan merasa malu ketika mendapatkan *punishment*/hukuman sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pembinaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *reward and punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi, pembinaan, *reward and punishment* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Al Islam Bandung.
2. Mengetahui pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Al Islam Bandung.
3. Mengetahui pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Al Islam Bandung.

4. Mengetahui apakah motivasi, pembinaan, *reward and punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Al Islam Bandung.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis sebagai berikut;

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan dibidang manajemen mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memperkuat teori-teori tentang motivasi kerja, pembinaan, *reward and punishment* pada organisasi.

1.5.2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi para pengambil keputusan di suatu organisasi khususnya organisasi *non-profit* dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai dasar untuk memberikan masukan yang akan atau telah diterapkan oleh organisasi *non profit*.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi praktisi dalam bidang manajemen.

1.6. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup perkerjaannya Faddillah (2012). Motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan–tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau lembaga adalah adanya karyawan yang mau bekerja dan mampu serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan.

2.3.2. Pengaruh Pembinaan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2002) pembinaan adalah suatu kegiatan yang sengaja diadakan oleh perusahaan atau organisasi secara berkala ataupun sesekali yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, wawasan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan kearah yang lebih baik. Kegiatan pembinaan diharapkan menjadikan karyawan berwawasan lebih dalam bidang pekerjaannya dan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya karyawan akan menguasai bidang tersebut dan meminimalisir kesalahan-kesalahan pada saat bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan telah di buktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramla H Bindiab, Syahir Natsir, dan Sulaiman Miru (2017). Bahwa terdapat pengaruh pembinaan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una.

Penelitian lain dilakukan oleh Betteria Dwi Nusa (2020). Menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

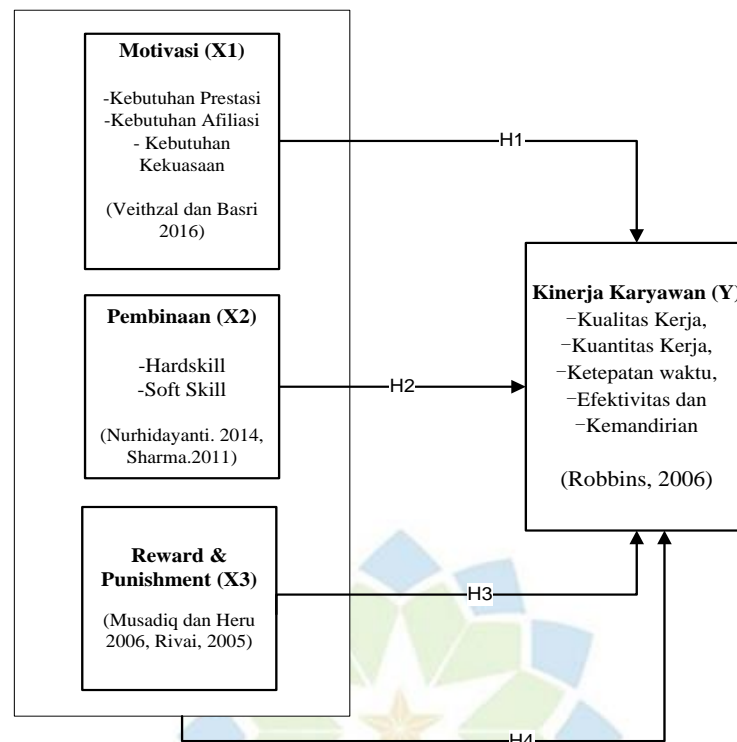
2.3.3. Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (Simamora, 2004) *reward* adalah tambahan penghasilan guna meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai keunggulan yang bersaing. Pengertian lain menurut Irham Fahmi (2007) *reward* adalah bentuk pemberian sesuatu berupa uang dan non uang sebagai balas jasa untuk karyawan atas prestasi atau kinerja yang berhasil dicapai oleh karyawan tersebut. Sedangkan *Punishment* menurut Mangkunegara (2000) adalah hukuman yang menjadikan seseorang sadar dan jera dan tidak mau melakukan kesalahan lagi atau melanggar aturan yang dilaksanakan secara bijaksana

Pengaruh pemberian *reward and punishment* dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Al Musadieg dan Heru Susilo (2010), menunjukkan bahwa *reward and punishment* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Inka Madiun.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dibutlah hipotesis baru yang ingin menguji pengaruh motivasi, pembinaan, *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Al Islam Bandung.

Adapun gambar kerangka pemikiran untuk penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran

1.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul>Nama Peniliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng	Ada pengaruh secara signifikan dan simultan atas motivasi dan lingkungan kerja	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yang akan ditambahkan selain motivasi dan lingkungan kerja

No.	Judul>Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Wajo (Agus Wijaya, 2017)			
2	Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul (Ahmad Ahid Mundayana, 2010)	Pengaruh motivasi terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yang akan ditambahkan selain motivasi dan beban kerja
3	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjar Negara (Nur Ratri dan Palupiningdyah, 2014)	Motivasi berpengaruh secara signifikan	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yang akan ditambahkan selain motivasi dan lingkungan kerja
4	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang (Agung Setiawan, 2013)	Disiplin dan lingkungan sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Variabel yang mempengaruhi kinerja terdapat penambahan

No.	Judul>Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Pembinaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una (Ramla H Bindiab, Syahir Natsir, dan Sulaiman Miru, 2017)	Adanya pengaruh yang positif dari kedua variabel	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yang akan ditambahkan selain pembinaan dan lingkungan kerja.
6	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih, (Betteria Dwi Nusa 2020)	Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Prabumulih.	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	
7	Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Fendy Levy	Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yang akan ditambahkan dalam penelitian

No.	Judul>Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kambey, Suharnomo, 2013)			
8	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Wahyuni, 2016)	Variabel Hard Skill Dan Soft Skill Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai		
9	Pengaruh <i>reward and punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT Inka Madiun (Muhammad Al Musadieg dan Heru Susilo, 2010)	Adanya pengaruh <i>reward and punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT Inka Madiun	Meneliti mengenai kinerja karyawan.	Terdapat variabel lain yang akan ditambahkan selain <i>reward and punishment</i>

1.8. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi, Pembinaan, *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

