

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap individu melakukan segala hal akan menghasilkan output dari suatu hal yang telah ia kerjakan. Dalam melakukan pekerjaan lebih baik apabila adanya peningkatan yang dihasilkan dari sesuatu yang telah dilakukan. Seorang pekerja akan menghasilkan output yang dibutuhkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan membutuhkan tenaga karyawannya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan begitu seorang karyawan perlu memiliki kinerja yang baik dan memiliki peningkatan dalam kinerja yang telah dihasilkannya dari pada sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, (Novia Ruth S. 2022:1). Peneliti melakukan wawancara terhadap pihak instansi, berdasarkan hal tersebut terdapat ketidakefektifan dan kurangnya kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu hal yang berdampak terhadap adanya penurunan kinerja karyawan. Hal lain yang menjadi permasalahan penurunan kinerja karyawan yang dicapai adalah disebabkan oleh karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal ketika memberikan pelayanan. Kinerja sesungguhnya perilaku manusia dalam memainkan suatu organisasi untuk memenuhi standar agar mendapatkan hasil yang diinginkan, menurut Zuriana dan AK Yohanson, (2024).

Setiap individu dalam menjalankan kehidupannya akan membutuhkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312). Hal ini akan berdampak baik terhadap output atau kinerja yang akan dihasilkan oleh para pekerja atau karyawan dari perusahaan tempat bekerja.

Motivasi merupakan hal penting dalam perusahaan, karena motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Sehingga dalam perusahaan perlu adanya penerapan motivasi yang sangat baik terhadap para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak instansi, masih terdapat kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, hal ini yang membuat kurangnya akan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Dengan adanya motivasi, tentu sangat penting bagi sebuah instansi. Adanya motivasi yang baik maka akan dapat mengetahui sampai dimana seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dan sejauh mana pula pengaruhnya kepada kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan dalam memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja.

Karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga perusahaan akan mendapatkan output yang baik dalam hasil yang akan didapatkan. Motivasi karyawan merujuk pada tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang dipertunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan (Zuriana, dkk. 2024), hal ini yang membuat seberapa pentingnnya sebuah motivasi.

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan juga perlu memperhatikan etos kerja yang baik dalam perusahaan. Hal tersebut diantaranya jika karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab penuh, dan memiliki sifat kerja keras yang kuat maka dapat diartikan sebagai karyawan tersebut memiliki etos kerja yang sangat baik. Etos kerja merupakan semangat kerja yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan, dan orientasi nilai-nilai moral sebagai sikap dasar dalam bersikap dan melakukan pekerjaan (Muhammad Faisal, 2021:8). Dengan begitu, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak instansi masih terdapat kurangnya tanggung jawab akan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Rasa tanggung jawab akan suatu pekerjaan harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki etos kerja yang baik. Penerapan etos kerja oleh karyawan menggambarkan kepribadian dan kebiasaan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena hasil kerja seseorang dalam bekerja akan terlihat apabila mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja (Riski K, dkk. 2024)

Table 1.1

Standar Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum (RSU)

Belleza Kedaton Bandar Lampung

No	Komponen Penilaian Kinerja	Penilaian	Keterangan
1	Kecakapan Kerja	10	Baik
2	Kualitas Kerja		
3	Pengembangan	9-8	Cukup
4	Tanggung Jawab		
5	Inisiatif		
6	Keuletan	7-6	Kurang
7	Kejujuran		
8	Tingkat Kehadiran		
9	Kerjasama	5-4	Sangat Kurang
10	Perilaku dalam Pekerjaan		

Sumber: Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum (RSU)

Belleza Kedaton di Bandar Lampung

No	Komponen Penilaian Kinerja	Tahun	
		2023	2024
1	Kecakapan Kerja	8	7
2	Kualitas Kerja	8	6

3	Pengembangan	8	8
4	Tanggung Jawab	9	8
5	Inisiatif	9	8
6	Keuletan	8	7
7	Kejujuran	8	8
8	Tingkat Kehadiran	9	9
9	Kerjasama	8	8
10	Perilaku dalam Pekerjaan	8	9
Rata – Rata Penilaian		8,3	7,8
Keterangan		Cukup	Kurang

Sumber: Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton

Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat adanya penurunan dari penilaian kinerja karyawan. Pada tahun 2023, dengan rata-rata penilaian sebesar 8,3 yang dalam keterangan penilaian berupa “cukup”. Namun pada tahun 2024, dengan rata-rata penilaian sebesar 7,8 yang dalam keterangan penilaian berupa “kurang”. Salah satu hal yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan adalah kualitas kerja yang dimiliki karyawan, adanya kekurangan dalam kualitas kerja menjadi pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki karyawan.

Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton adalah rumah sakit yang terletak di daerah Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton mempunyai berbagai pelayanan mulai dari Pelayanan Gawat Darurat Umum, Kepala Bagian, Kesekretariatan, Teknologi Informasi, Pelayanan Medis, Penunjang Medis Keperawatan, Marketing & Humas, Keuangan sampai dengan bagian Kebersihan dan Keamanan. Oleh karena itu penting untuk memiliki kinerja yang sangat baik dan berkualitas sehingga dapat tercapainya yang menjadi sebuah tujuan tersebut.

Tabel 1.3
Data Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU)
Belleza Kedaton.

No	Data Karyawan	Jumlah
1	Satpam	9
2	Marketing & Humas	24
3	Kesekretariatan	1
4	K3 & QC	0
5	Teknologi Informasi	3
6	SDM & Legal	4
7	Kesling	1
8	Keuangan & Kasir	16
9	Purchasing	4
10	Umum	24
11	Casemix	2
12	Cleaning Service	13
13	Kabag Keuangan	0
14	Kabag Umum & SDM	1
15	SPI	0
16	Wadir Umum & Keuangan	1
	TOTAL	103

Sumber: Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton

Karyawan dijadikan objek dalam penelitian ini karena karyawan adalah individu yang berkaitan langsung terhadap adanya kinerja karyawan dalam sebuah rumah sakit. Karyawan memerlukan adanya motivasi dan etos kerja guna meningkatkan kinerja yang dimiliki. Dengan adanya fenomena tersebut, maka peneliti melakukan telaah mengenai **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton di Bandar Lampung”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian.

1.2.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan non medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi dan etos karyawan terhadap kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton, Jl. Sultan Haji, Labuan Ratu Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah pada bulan Oktober 2024 sampai dengan selesai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disampaikan, adapun rumusan masalah yang akan disampaikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton?
- b. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton?
- c. Apakah motivasi ekstrinsik dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton.
- b. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan informasi bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton serta bisa menjadi pengetahuan bagi peneliti lain.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti dalam menjelaskan tentang pengaruh motivasi ekstrinsik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan non medis.
- b. Dapat mengimplementasikan teori dan ilmu yang telah didapat selama dalam perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Lain

- a. Hasil penelitian dapat berguna sebagai dasar bagi peneliti lain dalam mengembangkan pemahaman terkait penelitian.
- b. Hasil penelitian dapat meningkatkan metodologi penelitian dalam melakukan penelitian yang lebih efektif.
- c. Penelitian yang dihasilkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti lain untuk melakukan kolaborasi, guna mendapatkan ide dan pengalaman antar peneliti.

3. Bagi Masyarakat

- a. Penelitian yang melibatkan masyarakat dalam penyusunannya dapat membantu masyarakat dalam memberikan pemahaman yang baik dalam menghadapi masalah – masalah tertentu.
- b. Penelitian yang dihasilkan dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan membantu memberikan solusi dan ide untuk menghadapi masalah yang sedang dihadapi.
- c. Hasil penelitian dapat memberikan pengembangan kebijakan yang lebih baik dalam mengatasi sebuah masalah.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian, penulisan laporan ini dilakukan dengan sistematika penulisan yang terdiri dari sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang terjadi dalam tempat penelitian. Kemudian akan dibahas dan dijelaskan melalui tujuan penelitian, manfaat penelitian hingga sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang relevan dengan masalah yang terjadi dalam melakukan penelitian dengan berdasar kerangka pikir hingga hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam melakukan penelitian. Bab ini juga berisi tentang variabel penelitian, sumber data, populasi, sampel, teknik analisis data hingga pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang pengolahan data yang berkaitan dengan pembahasan pengaruh motivasi ekstrinsik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Belleza Kedaton.

BAB V Simpulan dan Saran

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang saran yang dapat digunakan untuk pihak yang terkait dengan penelitian