

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM yang bermutu dan profesional serta agresif secara nyata akan mengantarkan organisasi untuk melangkah ke arah peningkatan perkembangan perusahaan. Jika manajemen dapat mengendalikannya dengan baik, maka akan terbentuk relasi atau interaksi yang luar biasa antara karyawan satu dengan yang lain. Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya adalah sebuah klinik yang terletak di kota Surabaya. Ketiga RS tersebut merupakan RS rujukan Covid-19 di Kota Magelang. Wabah Covid-19 telah membawa kesulitan di seluruh dunia. Tak heran jika beberapa lokasi internasional melakukan sejumlah upaya untuk mengisolasi penyebaran virus tersebut, salah satunya di Indonesia. Namun, banyak kendala yang dihadapi oleh perawat, terutama beban kerja yang berlaku dianggap terlalu tinggi, serta waktu kerja yang melebihi batas, sehingga diduga berdampak pada ketegangan emosional perawat. Demikian pula, motivasi rendah dan perlindungan kerja yang tidak terjamin juga diduga berdampak pada tingkat kesenangan proses dan kinerja perawat. Tingkat kewajiban suatu proses yang diberikan kepada personel mungkin memiliki efek pada kinerja pekerja secara keseluruhan dan kebanggaan aktivitas. Dalam situasi ini, suatu perusahaan memerlukan upaya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan proses tanggung jawab yang diberikan oleh personel agar sesuai dengan

keterampilan dan ukuran yang tepat untuk karyawan. Jika orang diberikan pekerjaan yang tidak wajar kadang-kadang pekerja akan melihat kerja itu sebagai kekhawatiran dalam dirinya sendiri sehingga perasaan efektif yang dimiliki karyawan akan berkurang dan karyawan dapat memiliki proses dalam melakukan prosesnya.

Sama halnya dengan penelitian dari (Rajeshwaran & Aktharsha, 2017) bahwa ketegangan secara luas melukiskan akibat kinerja keseluruhan. Demikian pula, hasil penelitian di negara lain yang melukiskan stres berdampak besar pada kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Ade & Ida, 2019) dianggap tekanan kerja berdampak buruk dan masif atas kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan bisnis harus memperhatikan karyawan yang telah diberikan kewajiban suatu kegiatan untuk dapat mengelola tingkat ketegangan agar kinerja pekerja secara keseluruhan akan meningkat dan karyawan merasa puas dengan hasil kinerja mereka secara keseluruhan. dapat diartikan bahwa stres kerja, kepuasan aktivitas dapat menawarkan modifikasi dalam kinerja keseluruhan seseorang.

Motivasi adalah suatu dorongan, kesukaan atau hobi yang begitu luar biasa dalam diri seseorang untuk memperoleh niat yang positif. Dengan adanya motivasi akan membuat seseorang berusaha sekuat tenaga untuk mencapai apa yang mereka butuhkan. Personil yang memotivasi dianggap penting karena motivasi terkait dengan kinerja pekerja secara keseluruhan. Motivasi karyawan yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu organisasi yang telah melaksanakan perangkat penilaian kinerja adalah sanatorium Bhayangkara Surabaya, yang perlu mengelola badan usaha secara tertib, berdaya, hijau, jelas dan akuntabel dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan berkah bagi jaringan. Untuk itu diharapkan SDM yang memiliki posisi esensial sebagai motor penggerak arah organisasi olahraga. Motivasi ialah satu dari sekian banyak pengaruh untuk kinerja pegawai. Menurut (Bangun, 2017), motivasi dapat digambarkan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behavioral) dalam landasan sehari-hari. personel dengan motivasi kerja yang berlebihan dapat diharapkan untuk menghasilkan sebagian besar kinerja secara keseluruhan. seorang pemimpin perlu membayar bunga dan berusaha mengarahkan dan menginspirasi personelnya untuk menjaga kelangsungan operasi lembaga.

Dalam situasi ini, motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Dari hasil wawancara dengan staf kepegawaian masih ada pegawai Di RS Bhayangkara yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini dikarenakan peningkatan stress kerja, akibat membantu penanganan pandemic Covid 19. Dimana pegawai bekerja dengan shift yang ditambah dari biasanya, dari yang 2 shift menjadi 3 shift. Disamping itu menurunnya motivasi kerja dari pegawai mengingat masih adanya keterlambatan pemberian komisi dari pihak rumah sakit. Berdasarkan latar belakang dan pengaruh penelitian terdahulu di atas mengenai signifikansi motivasi kerja, komitmen organisasi dan pengendalian tekanan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengidentifikasi

“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengaruh Organisasi komitmen dan tekanan kerja pegawai terhadap kinerja keseluruhan pekerja di fasilitas kesehatan Bhayangkara Surabaya.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

- a. Apakah Motivasi, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya?
- b. Apakah Komitmen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya?
- c. Apakah Stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya?
- d. Apakah Motivasi, Komitmen dan Stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Guna menelusuri dan mencari bukti dari Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya.

- b. Untuk mengetahui dan membuktikan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan Stres kerja terhadap Kinerja RS Bhayangkara Surabaya.
- d. Untuk mengetahui dan membuktikan Motivasi, Komitmen dan Stres kerja berpengaruh bersama sama terhadap Kinerja Pegawai RS Bhayangkara Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap agar kajian yang telah diselesaikan dapat menambah wawasan dan keahlian bagi penulis serta menambah informasi yang diterima selama perkuliahan. Kajian ini juga dapat dijadikan sebagai keahlian dan mengenal bagi para peneliti dan mahasiswa yang berbeda untuk melakukan kajian yang lebih mendalam, khususnya untuk penelitian sejenis yang berbeda dan ini diharapkan agar kajian takdir dapat lebih tinggi dari penelitian yang telah diselesaikan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dapat dijadikan referensi dan menambah wawasan dalam upaya mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di perpustakaan perguruan tinggi ekonomi mahardhika, Surabaya. Demikian pula penelitian dapat dilakukan dengan memasukkan variabel-variabel lain

khususnya untuk meningkatkan kinerja keseluruhan personel institusi medis Bhayangkara Surabaya. Dan untuk instansi lainnya.

3. Aspek Praktis

a. Bagi Peneliti

Kajian ini memberikan pengalaman bagi peneliti dan menjadikan peneliti memperoleh manfaat keahlian yang belum pernah mereka miliki sebelumnya, terutama memahami tentang pentingnya mencapai kebanggaan tugas dalam suatu instansi serta memahami isu-isu yang ada di dalamnya.

b. Bagi Pihak Instansi

Hasil kajian ini diwujudkan untuk memberikan sumbangsi atas solusi dari perbaikan masalah, terutama yang berkaitan dengan motivasi, dedikasi dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja pekerja