

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan dirumah sakit merupakan kegiatan yang berupa pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, dan pelayanan gawat darurat yang mencakup pelayanan medik, salah satu unit pelayanan yang mempunyai peranan yang sangat penting didalamnya adalah unit kefarmasian. Instalasi farmasi merupakan bagian penting disektor rumah sakit. rumah sakit akan kesulitan melakukan kegiatan bila dirumah sakit tersebut tidak tersedia obat. Instalasi mempunyai pengaruh besar terhadap rumah sakit dan berbagai organisasi pelayanan kesehatan (Kepmenkes, 2004). Instalasi farmasi rumah sakit, bagian yang tidak terpisahkan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Kualitas suatu rumah sakit khususnya dibagian instalasi farmasi rumah sakit dapat dilihat dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena kemajuan dan keberhasilan suatu manajemen rumah sakit tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Kinerja yang dapat mempengaruhi kecepatan.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang harus dikaji untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan, karena dapat memberikan kejelasan tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja personil (Neal dan James, 2004). Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut (internal faktor)

maupun upaya strategis melalui seorang pemimpin salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan.

Motivasi kerja adalah sebuah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab diri seseorang dalam melakukan suatu perbuatan atau kegiatan atas pekerjaan yang diberikan dengan mencapai tujuan yang di inginkan. misalnya karyawan yang mau bekerja dan mampu, serta mempunyai semangat yang tinggi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk kinerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena kemajuan dan keberhasilan suatu manajemen rumah sakit tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015) tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat jadi di instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Cengkareng menunjukkan adanya hubungan bahwa motivasi kerja yang kurang akan menyebabkan kinerja (prestasi kerja) menjadi rendah disebabkan karena fasilitas peralatan, penyimpanan, peracikan, dan pembuatan obat. Sedangkan pada penelitian Zulfina dan Faisal (2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan tahun 2012 menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan, pengetahuan, sikap, motivasi, supervisi dan kepemimpinan.

Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloi Saboe Kota Gorontalo merupakan salah satu rumah sakit yang sudah terakreditasi yang dimiliki oleh pemerintah Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan Kepala Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloi Saboe, bahwa jumlah petugas di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloi Saboe berjumlah 50 orang yang terdiri dari apoteker dan asisten apoteker, walaupun jumlah ini tergolong cukup banyak, namun masih ditemukan keluhan-keluhan mengenai kinerja mereka, misalnya

masih ada petugas yang tidak disiplin waktu seperti adanya petugas yang terlambat datang dari jadwal yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Farmasi di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H.Aloei Saboe Kota Gorontalo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

2. Bagaimana motivasi kerja farmasis di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
3. Bagaimana kinerja farmasis di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
4. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja farmasi di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja farmasis di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui kinerja farmasis di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui hubungan anatara motivasi kerja terhadap kinerja farmasis di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan menambah pengalaman peneliti melalui penelitian yang akan dilakukan serta referensi untuk penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai masukan dan pertimbangan dalam menyingkapi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

### 3. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian diatas.