

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit menyediakan rawat jalan, rawat inap, dan UGD sebagai solusi untuk kebutuhan kesehatan masyarakat. Didalam rumah sakit dibutuhkan tenaga kesehatan untuk membantu memberikan perawatan yang komprehensif dan mempertahankan standar kesehatan yang tinggi (Handayani et al., 2020). Rumah sakit tidak hanya diukur dari kualitas pelayanan medisnya, tetapi juga kualitas pengelolaan rekam medisnya. Catatan dan dokumentasi mengenai pemeriksaan pasien, pengobatan, dan pelayanan lain yang diberikan oleh institusi pelayanan kesehatan tertuang dalam rekam medis (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 269 Tahun 2008).

Perekam medis adalah orang nonmedis yang bertanggung jawab menyelenggarakan rekam medis di fasilitas kesehatan. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perekam medis, seorang perekam medis harus memperhatikan kinerjanya, yang nantinya akan bermanfaat sebagai pelayanan yang berkualitas berdasarkan norma dan etika profesi, itulah yang dimaksud dengan istilah kinerja. (Depkes et al, 2013) Pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya dengan menetapkan kriteria tertentu akan mempengaruhi proses informasi yang diberikan oleh petugas (Arimbi dkk, 2020). Motivasi berperan dalam salah satu fungsi kinerja juga.

Karyawan harus diberi motivasi untuk mendapat serangkaian tujuan pribadi antara lain keinginan yang belum terpenuhi, keinginan untuk mencapai tujuan, atau harapan keinginan masa depan semuanya menjadi sumber motivasi (Mulyadi, 2015). Seseorang dapat termotivasi untuk pergi bekerja karena salah satu dari dua alasan: baik karena pekerjaan itu sendiri atau karena faktor-faktor seperti kualitas pengawasan teknis dan status orang yang melakukan pekerjaan (motivasi ekstrinsik), sedangkan motivasi

intrinsik dapat diukur dengan faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan kemajuan (Yolanda et al., 2017).

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian Trisna, (2019), terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan tenaga kesehatan. Hasil studi tahap awal yang dikerjakan melalui fase wawancara dengan Kepala Unit Rekam Medis RS Nur Hidayah Bantul, mengungkapkan bahwa kinerja petugasnya kurang diperhatikan, banyak yang datang terlambat, dan petugas tidak menerima penghargaan jika mereka bekerja dengan baik, terlepas dari kenyataan bahwa hadiah merupakan motivator yang signifikan bagi karyawan. Tidak mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik ketika ada kekurangan motivasi karena motivasi menjadi kebutuhan untuk mencapai tujuan ketika ada tingkat kinerja yang buruk.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan, peneliti merumuskan masalah yaitu “Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul terdapat hubungan dan keeratan.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Menggambarkan motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul
- b. Menggambarkan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul
- c. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Menjadi dasar penelitian di masa depan tentang hubungan motivasi kerja petugas rekam medis dan kinerja mereka.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Rumah Sakit

Penulis berharap penelitian ini bisa di jadikan sumber saran dan berita terbaru bagi kegiatan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul dalam Langkah awal untuk peningkatan motivasi .

###### b. Bagi Perekam Medis

Sebagai pengetahuan dan masukan untuk para perekam medis dalam meningkatkan kinerja guna mencapai hasil yang maksimal.

###### c. Bagi Institusi

Sebagai tambahan wawasan dan tambahan informasi yang dapat di akses di Perpustakaan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

###### d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar perbandingan terkait motivasi dan kinerja.