

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan tempat untuk melakukan upaya meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan. Pengelolaan unit usaha rumah sakit juga memiliki keunikan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial yang berperan penting dalam hal kesehatan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 147/MENKES/PER/2010 undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit dalam penetapan peraturan menteri kesehatan tentang perizinan rumah sakit. Dalam Permenkes (2010) UU No. 44 pasal, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan peroranga secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Kabupaten Banjarnegara memiliki beberapa rumah sakit yaitu rumah sakit milik pemerintah dan rumah sakit swasta. Salah satu Rumah sakit swasta yang ada di Banjarnegara yaitu Rumah Sakit Islam Banjarnegara (RSIB), Rumah sakit ini merupakan rumah sakit islam swasta pertama yang ada di Banjarnegara. Rumah sakit ini merupakan salah satu Rumah Sakit swasta milik Perhimpunan Jama'ah Haji Kabupaten

Banjarnegara (IPHI) yang di dirikan tanggal 1 Juni 1983 dan di kelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Rumah sakit ini mempunyai visi menjadi rumah sakit terkemuka di Banjarnegara yang memberikan pelayanan islami bagi pasien. Pelayanan islami ini meliputi budaya organisasi yang ada di rumah sakit, inilah yang memberikan daya tarik tersendiri bagi masyarakat dan peneliti.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di RSIB adalah dengan adanya motivasi yang dilakukan RSIB untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian bonus pada karyawan, memberikan ruang istirahat yang nyaman kepada karyawan.

Kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan pemberian bonus tahunan untuk seluruh karyawan serta pemberian tunjangan hari raya (THR). Semua dilakukan RSIB dengan harapan pemberian motivasi kepada karyawan akan memberikan *feedback* yang baik sehingga tujuan RSIB untuk dapat menjadi rumah sakit swasta pilihan masyarakat Banjarnegara dapat terwujud.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan

seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan Mangkunegara (2010). Marwansyah (2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan hasil kerja dan kompetensi. Kinerja pada dasarnya adalah yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang umum kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuanlitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Mathis & Jackson,2009).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.). Kinerja adalah hasil kerjakan yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisai atau perusahan Mangkunegara (2010). Penelitian Agung Setiawan (2013) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit umum daerah Kejuruhan Malang. Diketahui bahwa kinerja mempengaruhi kerja kinerja karyawan rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan hasil kerja dan kompetensi. Kinerja pada dasarnya adalah yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang umum kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Mathis & Jackson,2009).

Kata-kata kebutuhan, keinginan hasrat dan dorongan semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Menurut Handoko (2001), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun individu dimana keduanya dapat terpuaskan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor* (Akbar dan Nurmijati 2013). Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar (Suwatno dan Priansa, dalam Putra dan Frianto (2013).

Selain motivasi ekstrinsik, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan budaya organisasional juga harus diperhatikan. Menurut Nitisemito dan Nurhasanah (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para keryawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaaannya. Menurut Luthas (2006) atasan (manajer) perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen pegawai.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan, diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara meliputi ruangan yang memiliki penerangan cukup, memiliki jendela dan ventilasi sehingga sirkulasi udara menjadi lancar, penggunaan warna menggunakan warna putih sehingga terlihat cerah, ruangan yang luas dan tertata dengan rapi sehingga karyawan dapat bergerak bebas, keamanan terjaga dengan baik, hubungan atasan dan bawahan serta sesama karyawan lain terjalin dengan baik.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja, yang perlu diperhatikan adalah budaya organisasional. Menurut Schein (2009) budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Sedangkan menurut Robbins dan Sutrisno (2011) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Pramadewi (2010). Hasilnya kinerja dipengaruhi signifikan oleh budaya organisasi. Penelitian ini berobjek di Rumah Sakit daerah Singingi sedangkan penelitian ini menggunakan objek di Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Hal

ini di perkuat oleh penelitian Widyanto (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Devisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini menambahkan variabel Motivasi intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian Fakhrian (2015) terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang Malang, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik maka kinerja karyawan semakin baik. Sedangkan menurut hasil penelitian Anak (2012) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui konsistensi variabel penelitian dari penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA.”

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi intrinsik berdampak terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pengaruh motivasi ekstrinsik berdampak terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

1. Responden adalah karyawan tetap Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
2. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.
3. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada RSIB.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada RSIB.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara persial pada RSIB.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara persial pada RSIB.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada RSIB Kabupaten Banjarnegara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai syarat mendapatkan gelar SE (sarjana ekonomi) Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan.

2. Bagi RSIB

Digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi RSIB dalam mengatasi masalah berhubungan dengan pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini dapat menambah bukti empiris mengenai pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan dasar penelitian yang akan datang khususnya dibidang MSDM.

4. Bagi Karyawan

Sebagai bahan pertimbangan evaluasi dari kinerja karyawan yang telah dilakukan agar dapat berjalan lebih baik lagi dan penelitian ini dapat dijadikan wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

