

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang padat karya (pekerjaan yang berasaskan pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia dalam jumlah yang besar). Dalam Institusi ini terdiri dari beberapa unsur pendukung, antara lain dokter sebagai tenaga medis, paramedis, obat-obatan dan para pegawai sebagai pengelola Institusi. Rumah sakit sebagai organisasi yang memberikan layanan kesehatan harus mempunyai komitmen memberikan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat ataupun pasiennya. Rumah sakit sebagai tempat layanan kesehatan tentu harus mendukung kelengkapan dan kenyamanan pelayanan. Institusi yang sukses adalah rumah sakit yang mampu mengelola sumber daya manusia menjadi kekuatan yang dapat bersatu, memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan-keinginan untuk memenuhi kepuasan. SDM atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Aktivitas individu dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari masalah kerja, kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik fisik maupun mental. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek, psikologi, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, maupun sosial.

RSI adalah salah satu lembaga Institusi sebagai pemeran serta dalam sistem kesehatan nasional, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum untuk meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, menyembuhkan dan memulihkan penderita serta menjalankan fungsi pendidikan, yang dilaksanakan dengan sarana, tata cara, aturan dan akhlaq yang bersesuaian dengan kaidah-kaidah Islam.

Seseorang yang bekerja dalam perusahaan jika karena terdorong adanya keinginan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan itu adalah hal yang wajar dan hal ini dapat dikaitkan dengan beberapa hasil yang baik dan berprestasi. Hal tersebut juga merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi dan ini juga merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar yang ada dalam diri mereka. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja sebab orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan

pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Motivasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu.

Motivasi yang tinggi diasumsikan akan membuat karyawan bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerjanya semakin meningkat sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan semangat kerja yang sebenarnya membara dalam diri karyawan. Adanya motivasi yang tinggi akan semakin baik apabila didukung oleh faktor-faktor motivasi diantaranya lingkungan kerja yang baik, kompensasi, supervisi yang baik, dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang sering kali merupakan harapan kerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Sebagai contoh: karyawan bekerja karena ingin mendapatkan gaji yang tinggi, maka apabila kompensasi organisasi yang berupa gaji cukup tinggi bagi karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan didapat karena mereka merasa bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan mereka. Sebaliknya apabila gaji yang didapat dipandang kurang oleh karyawan maka kepuasan kerja akan rendah. Sehingga dapat dikatakan terdapat keterkaitan yang terus menerus antara motivasi dan kepuasan kerja.

Semua yang dipaparkan diatas adalah masalah yang ada kaitanya dengan Faktor-Faktor Motivasi yang ada pada RSI Nahsrul Ummah Lamongan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul :**“PENGARUH MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RSI NASHRUL UMMAH LAMONGAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dapat disimpulkan dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan ?
2. Dari motivasi eksternal yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan tanggung jawab, manakah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dan perumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ektenal yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti/Akademisi, dapat menambah dan mengembangkan wawasan pola pikir sebagai hasil dari pengamatan langsung yang ada di lapangan guna menambah pengetahuan secara nyata dengan penerapan teori dan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Strata Satu (S1) pada Universitas Trunojoyo Madura.
2. Bagi RSI Nahsrul Ummah Lamongan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengelolah SDM yang efektif dan efisien dan sebagai bahan pertimbangan manajemen dan mengajari Karyawan RSI Nashrul Ummah Lamongan untuk meningkatkan kerja karyawannya.
3. Bagi masyarakat dapat menambah wawasan pengetahuan.