

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan sebagai unsur kesejahteraan umum yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita Bangsa Indonesia sebagaimana dimaksudkan dalam pembukaan undang-undang Dasar 1945. Oleh karena itu, setiap kegiatan dan upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan partisipatif, perlindungan dan berkelanjutan yang sangat penting artinya pembentukan sumber daya manusia Indonesia, peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa, serta pembangunan nasional. Untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan Perusahaan harus selalu menjaga kepuasan setiap karyawannya.

Menurut Afandi (2018:73), Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terikat. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variable-variabel yang mempengaruhi antara lain motivasi kerja, budaya organisasi/perusahaan dapat di akomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi/perusahaan. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di analisis melalui motivasi dan budaya organisasi, faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dengan motivasi tersebut seorang karyawan atau pegawai justru menjadi sumber inspirasi bagi pegawai lain, bagaimana dalam hari-harinya ia selalu menebar semangat kerja, ia telah menyadari bahwa pekerjaan adalah aktivitas kehidupannya yang harus ia laksanakan dengan sepenuh hati dan dengan senang hati. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Faktor kedua adalah budaya organisasi.

Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi. Budaya organisasi adalah hasil yang

dianggap baik dan valid diajarkan pada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi.

Rumah Sakit Antonio Baturaja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tergantung pada kepuasan para karyawannya saat bekerja. Maka dari itu pentingnya menumbuhkan motivasi untuk para karyawan yang ada pada Rumah Sakit Antonio Baturaja. Jika karyawan memiliki kepuasan saat bekerja maka akan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Antonio Baturaja sangat membutuhkan sumber daya manusia memiliki motivasi yang dalam bekerja karena untuk membangun citra budaya yang baik juga untuk para pasiennya. Hal ini karena Rumah sakit Antonio Baturaja membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengelolah informasi dan pengetahuan, dan memiliki keterampilan tentang informasi dan pengetahuan di bidang Kesehatan terkait dengan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi masih terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi di RS Santo Antonio Baturaja.

Untuk melihat bagaimana kondisi RS Santo Antonio Baturaja, maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai motivasi kepada 30 karyawan non medis. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data table 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi di RS Santo Antonio
Baturaja (X₁)

	PERTANYAAN	IYA		TIDAK	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
A. Balas Jasa					
1.	Apakah balas jasa seperti gaji pokok, upah lembur, tunjangan, dll. Sudahsesuai yang didapatkan?	8	53,3	7	46,6
2.	Apakah sudah pernah mendapatkan penghargaan?	7	46,6	8	53,3
B. Kondisi Kerja					
1.	Apakah di lingkungan kerja merasa nyaman sesuai yang diharapkan?	9	60	6	40
2.	Apakah keamanan saat bekerja sudah sesuai?	8	53,3	7	46,6
C. Fasilitas Kerja					
1.	Apakah sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan sudah terpenuhi?	8	53,3	7	46,6
2.	Apakah ada jaminan kecelakaan Kerja?	9	60	6	40

D. Persati Kerja					
1.	Apakah ada kenaikan jabatan?	6	40	9	60
2.	Apakah saat mencapai prestasi kerja ada tunjangan diluar gaji pokok?	10	66,6	5	33,3
E. Pengakuan Dari Atasan					
1.	Apakah anda di hargai oleh atasan?	11	73,5	4	26,6
2.	Apakah komunikasi antara bawahan dengan atasan sudah saling menghargai?	10	66,6	5	33,3
F. Pekerjaan Itu Sendiri					
1.	Apakah pekerjaan yang sekarang sudah sesuai yang di inginkan?	9	60	6	40
2.	Apakah tugas yang diberikan atasan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu?	2	13,3	13	86,6

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner sementara 2023

Berdasarkan hasil prasurvey Tabel 1.1 dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Motivasi di RS Santo Antonio Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terbesar yang terdapat di indikator yaitu balas jasa dan prestasi kerja sebesar 53,3 dan 60 yang terdapat di indikator balas jasa menyebutkan, apakah sudah pernah mendapatkan penghargaan dan apakah ada kenaikan jabatan, dimana karyawan RS Santo Antonio belum pernah mendapatkan penghargaan, dan tidak ada kenaikan jabatan untuuk karyawan non medis pada RS santo Antonio Baturaja dan yang

ketiga yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 86,6 yang terdapat di indikator pekerjaan itu sendiri menyebutkan, Apakah tugas yang diberikan atasan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Jika di lihat cara kerja karyawan non medis pada RS Santo Antonio cukup baik Tetapi masih ditemukan ada permasalahan karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Seperti halnya saat menjalankan tugas perekapan pada daftar kunjungan, dan pendaftaran belum dapat diselesaikan pada tepat waktu. Ini disebabkan karna kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh karyawan dalam mencapai tujuan.

Selain motivasi yang kurang baik, fenomena yang kedua pada RS Santo Antonio Baturaja yaitu mengenai budaya organisasi, berikut hasil dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai budaya organisasi kepada 30 karyawan non medis. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Budaya Organisasi di RS Santo Antonio Baturaja (X₂)

	PERTANYAAN	IYA		TIDAK	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%
A. Pelaksanaan Norma					
1.	Apakah karyawan selalu menjaga norma dengan baik di dalam organisasi?	9	60	6	40

2.	Apakah karyawan mematuhi aturan yang ada didalam perusahaan?	10	66,6	5	33,3
B. Pelaksanaan Nilai-Nilai					
1.	Apakah setiap pekerjaan selalu mengutamakan pelayanan utama dari pada kepentingan kelompok?	8	53,3	7	46,6
2.	Apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perintah atasan?	7	46,6	8	53,3
C. Kepercayaan Filsafat					
1.	Apakah karyawan percaya bahwa mempersiapkan sebuah tugas sebelum memulai mengerjakannya adalah penting agar berhasil?	11	73,3	4	26,6
2.	Apakah karyawan selalu memilih suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya dapat terselesaikan seluruhnya?	10	66,6	5	33,3
D. Pelaksanaan Kode Etik					
1.	Apakah parah karyawan selalu menyapa dan mengucapkan ketika kedatangan tamu?	9	60	6	40
2.	Apakah karyawan datang tepat waktu saat jm kerja?	3	20	12	80
E. Pelaksanaan Seremony					
1.	Apakah karyawan selalu memakai seragam kerja sesuai dengan ketentuan?	8	53,3	7	46,6
2.	Apakah karyawan memiliki hubungan yang	6	40	9	60

	baik antra karyawan?				
F. Sejarah Organisasi					
1.	Apakah didalam organisasi sudah menghasilkan suatu yang dibutuhkan oleh masyarakat?	11	73,3	4	25,6
2.	Apakah organisasi selalu memperhatikan lingkungan disekitar?	8	53,3	7	46,6

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner sementara 2023

Berdasarkan hasil prasurvey Tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi di RS Santo Antonio. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terbesar yang terdapat di indikator pelaksanaan nilai-nilai dan pelaksanaan seremony sebesar 53,3 dan 60 yang terdapat di indikator pelaksanaan nilai-nilai menyebutkan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perintah atasan, pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perintah atasan tetapi masih ditemuka karyawan yang kurang menerapkan disiplin dengan baik sehingga tampak jelas bahwa karyawan tersebut kurang mengamalkan sesuatu yang seharusnya ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dan di indikator kepercayaan filsafah menyebutkan Apakah karyawan memiliki hubungan yang baik antra karyawan, hubungan kerja antar karyawan sangat lah penting dalam penilaian kerja sama, karena dapat membantu tercapainya tugas sesuai target dengan waktu yang ditentukan, akan tetapi masih ada karyawan yang tidak berpatisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, karyawan tersebut cenderung pendiam dan acuh terhadap lingkungannya padahal kerja sama sangat berperan penting dalam proses kerja yang efektif dan yang ketiga yaitu kode etik sebesar 80 yang terdapat

di indikator pelaksanaan kode etik menyebutkan, Apakah karyawan datang tepat waktu saat jam kerja. Dimana karyawan rumah sakit yang terlambat datang saat pergantian shift kerja yang mengakibatkan pelayanan kurang memuaskan untuk para pasien RS. Santo Antonio Baturaja. Kepribadian karyawan pada rumah sakit itu berbeda-beda sehingga pelayanan yang didapat oleh pasien juga berbeda dan masih adanya keluhan dari pasien atau keluarga pasien atas sikap dan perilaku kerja dari karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas penelitian tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu “ **Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis pada RS Santo Antonio Baturaja** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan non medis pada RS Santo Antonio Baturaja. Baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan non medis pada RS Santo Antonio Baturaja. Baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan penulis sebagai sarana untuk bisa

menerapkan teori-teori yang didapat dalam mata kuliah dengan kenyataan yang terjadi, dan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti.

2. Bagi Universitas

Hasil peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama.