

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi tentunya berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mampu mengelola faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan hal positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawannya diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktifitas yang tinggi. (Kadir,1,2015)

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksitersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman

dan memberikan kepuasan serta rasa aman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak, karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik.

Kinerja di Indonesia dapat dibandingkan dengan kinerja di Negara lain, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1. Nilai Kinerja SDM**

<b>Negara</b>	<b>Rangking Kinerja SDM</b>
Norwegian	1
Australia	2
New Zealand	3
United State	4
Ireland	5
Indonesia	108

Sumber : [www.ranking+sdm+Indonesia+di+dunia/19](http://www.ranking+sdm+Indonesia+di+dunia/19) Agustus 2016

Berdasarkan tabel diatas manajemen sumber daya manusia pada suatu negara sangat penting guna perkembangan negara tertentu sekaligus salah satu penahan dari tergesurnya perekonomian negara dengan berlakunya globalisasi yang sudah berjalan. Manajemen Indonesia mempunyai urutan sumber daya manusia (SDM) ke 108 dari 152 negara di dunia. Dengan ini negara Indonesia harus meningkatkan kinerja SDM di Indonesia.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar karena motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dimana karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi kerja sangat perlu mendapat perhatian dan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Kadir,2015,2)

Menurut Maslow (2011,375) motivasi mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh lima hieraki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugasnya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Hendrarni,4, 2008)

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui

proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Dito,4,2010)

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. (Dito,5,2010)

Rumah sakit merupakan sebuah instansi kesehatan yang bergerak di bidang jasa. Rumah sakit memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, oleh karena itu rumah sakit harus berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya. Dunia medis saat ini

mengalami perkembangan yang begitu pesat terutama pada bidang pelayanan. Kebijakan pemerintah tentang pendirian rumah sakit, puskesmas dan semacamnya sudah menambah ke berbagai penjuru daerah. Bukan hanya kuantitas saja yang menjadi sorotan masyarakat tetapi kualitas dari pelayanan kesehatan rumah sakit menjadi prioritas utama yang dibutuhkan oleh masyarakat. (Kusuma,5,2013)

Setiap rumah sakit dituntut untuk menjadi organisasi jasa yang berfokus pada konsumen sehingga kemampuan untuk dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Efektivitas pelayanan kesehatan seperti perawatan dan pengobatan yang baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien di rumah sakit. Setiap rumah sakit dituntut untuk menciptakan pelayanan kesehatan yang baik, untuk menciptakan hal tersebut diperlukan serangkaian kegiatan pemeriksaan dan evaluasi atas kegiatan operasional yang dilakukan oleh rumah sakit. Dilihat dari banyaknya masyarakat yang mengalami masalah dengan kesehatan dan kasus-kasus mengenai kualitas pelayanan yang buruk pada rumah sakit, maka sangat dibutuhkan tindakan yang tepat untuk mengatasi persoalan tersebut. Masyarakat tentu ingin mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Hal ini tentu saja didapat dari kinerja pegawai, dokter dan perawat rumah sakit yang baik serta fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga dapat menunjang tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja perusahaan dan demikian juga lingkungan kerja yang baik dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondusif tidaknya lingkungan kerja. (Kusuma,6,2013)

Penelitian ini berusaha menjelaskan besarnya pengaruh lingkungan kerja kompensasi kerja dan motivasi kerja pada rumah sakit Pusat Pertamina.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Pusat Pertamina?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Pusat Pertamina?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Pusat Pertamina?
- d. Bagaimana lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja ditinjau dari sudut pandang Islam?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

- a. Tujuan penelitian ini adalah:
  - 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Pusat Pertamina.
  - 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Pusat Pertamina.

- 3) Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Pusat Pertamina.
- 4) Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja dari sudut pandang Islam.

b. Manfaat penelitian ini adalah:

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan terhadap kinerja karyawan dan memberikan gambaran tentang pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam pelaksanaan aktifitas manajemen.

2) Bagi Akademisi

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan juga dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Pihak Rumah Sakit Pusat Pertamina

Sebagai bahan masukan untuk perkembangan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit, juga rumah sakit dapat mengambil tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan.

Ibrahim El-Fiki adalah seorang Motivator Muslim dunia yang berasal dari Canada), dalam bukunya menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi

dan dorongan psikologi maka semangat akan lebih banyak kemampuan akan lebih besar dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka seorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja. Maka pekerjaanpun jadi jelek (Ibrahim, 2011). Ada 3 jenis motivasi menurut Ibrahim :

1. Motivasi hidup

Motivasi hiduplah mendorong manusia untuk kebutuhan primernya, misalnya makanan, air, dan udara jika kebutuhan primer kurang maka ada motivasi dasar didalam dirinya yang mengingatkan syarafnya di otak tentang kehususan = kehususan tentang kekurangan ini yang akan mendorong seseorang untuk semangat berkerja demi memenuhi kekurangan ini.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi ini berasal dari eksternal seperti motivator ulung , atau teman-teman, anggota keluarga, majalah-majalah, buku, atau para pemimpin kita di kantor. Namun motivasi ini cepat hilangnya.

3. Motivasi Internal

Jenis motivasi ini paling kuat dan paling lama tahannya. Karena dengan motivasi internal kita bisa mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntun kita untuk mewujudkan pencapaian-pencapaian besar.

Motivasi kuat untuk hidup sukses bahagia, sejahtera, dewasa, bermakna dan unggul akan mengerakan kita untuk selalu besikap hidup positif dan produktif. (Mustofa, 2010)



Motivasi sebenarnya sangat menentukan kualitas perbuatan kita setiap perbuatan pasti didasari motivasi tertentu. Teori –teori dasar dalam SDM semuanya mengenai motivasi, mulai dari teori kebutuhan, Teori keadilan, Teori harapan. Benang merah dari semua teori tersebut adalah: Tak mungkin ada perbuatan yang terjadi tanpa dilandasi motivasi apapun. (Sholihin Abu Izudin, 2006)

Menurut Asep Ridrid Niat jika disejajarkan lebih tinggi dari pada motivasi karena motivasi seorang muslim harus timbul karena niat pada Allah. Pada prakteknya kata motivasi dan niat hampir sama, karena keduanya dapat dipakai dengan arti yang sama, yaitu bisa kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*) atau kekuatan (*strength*). (Najmudin, 2009)