

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini dalam menghadapi kehidupan yang serba modern dan canggih sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.<sup>1</sup> Salah satu persaingan yang ketat di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu rumah sakit, yang saat ini rumah sakit dituntut untuk menjalankan usaha secara efektif dan efisien agar tetap eksis berdiri dan tidak kalah dalam bersaing dengan rumah sakit lain yang sejenis dalam merebutkan pangsa pasar.

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan dengan tanggung jawab memberikan pengobatan dan perawatan, mengusahakan kesembuhan dan kesehatan pasien serta mengupayakan pendidikan hidup sehat bagi masyarakat. Pengertian rumah sakit menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan di suatu rumah sakit. Hal ini disebabkan

---

<sup>1</sup>Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo,2013), 271.

karena manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumberdaya untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Berdasarkan Pasal 12 UU Tahun 2009 tentang rumah sakit, sumber daya manusia terdiri dari tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan.<sup>2</sup>

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu rumah sakit adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengolah motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan pekerjaannya.<sup>3</sup> Menurut Malayu Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusias dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>4</sup> Pentingnya motivasi kerja ini berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja dari seorang karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus melakukan pekerjaan perusahaan dengan baik, maka hasil kerja yang diperoleh juga akan baik dan pasti akan menghasilkan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: 1) Keinginan untuk dapat hidup 2) Keinginan untuk dapat

---

<sup>2</sup>Muntaha, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak", *Jurnal Samudra dan Bisnis*, 8 (Januari,2017), 3-4.

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), 110.

<sup>4</sup>Malayu Hasibuan, *Managemen Dasar dan Masalah*, (Jakarta: Rajawali,2001), 219.

memiliki 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan 5) Keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut : 1) Kondisi lingkungan kerja 2) Kompensasi yang memadai 3) Supervisi yang baik 4) Adanya jaminan pekerjaan 5) Status dan tanggungjawab 6) Pengaturan yang fleksibel.<sup>5</sup>

Motivasi kerja pada setiap karyawan tidaklah sama, berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut, pihak-pihak atasan yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan situasi serta bagaimana cara agar para karyawannya memiliki motivasi atau dorongan untuk berperilaku dan mengerahkan semua potensi untuk bekerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan bisa menghasilkan kinerja yang baik.<sup>6</sup>

**Tabel 1.1**  
**Daftar Nama Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Kediri**

No	Nama Rumah Sakit
1	RSIA Permata Hati
2	RSM Siti Khodijah
3	RS Amelia
4	RSU Aura Syifa
5	RSIA Kasih Bunda
6	RSUM Surya Melati
7	RSU Wilujeng
8	RSK Bedah Arga Husada

Sumber : Data diolah (2019)

Dari berbagai rumah sakit swasta yang ada di Kabupaten Kediri, berdasarkan observasi awal peneliti mengambil 3 (tiga) rumah sakit yang

<sup>5</sup>Sutrisno, *Manajemen*,. 116-120.

<sup>6</sup>Hasibuan, *Managemen*,. 222.

memiliki status akreditasi yang setara. Di Kabupaten Kediri terdapat jenis-jenis rumah sakit swasta yang menawarkan keunggulan dengan memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pasien maupun karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Deskripsi Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Kediri**

No	Pembeda	RSU Aura Syifa	RSIA Kasih Bunda	RS Amelia
1.	Luas lahan	7.650 m <sup>2</sup>	3.744 m <sup>2</sup>	6.500 m <sup>2</sup>
2.	Tahun ijin penetapan akreditasi	2011	2012	2012
3.	Lingkungan kerja fisik	-Penerangan Terang -Ruang gerak Bebas -Kebisingan Lebih kecil -Kelembapan Suhu tekanan baik -Keamanan Tempat parkir luas dan cukup dalam penjagaan	-Penerangan Terang -Ruang gerak Cukup bebas -Kebisingan Lebih kecil -Kelembapan Suhu tekanan baik -Keamanan Tempat parkir sempit dan minim dalam penjagaan	-Penerangan Terang -Ruang gerak Bebas -Kebisingan Cukup besar -Kelembapan Suhu tekanan cukup baik -Keamanan Tempat parkir luas dan minim dalam penjagaan
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-Setiap hari di pergantian <i>shift</i> dilakukan <i>briefing</i> terlebih dahulu oleh Kepala Ruang kepada Pelaksana	- <i>Briefing</i> dilakukan setiap minggu sekali	- <i>Briefing</i> dilakukan setiap minggu sekali
4.	Status Akreditasi	Kelas C	Kelas C	Kelas C
5.	Jumlah Poliklinik Spesialis	21 poliklinik	4 poliklinik	13 poliklinik
6.	Jumlah Tempat Tidur	104 TT	35 TT	113 TT

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa terdapat perbedaan dari luas lahan, tahun ijin penetapan akreditasi, lingkungan kerja (fisik dan non fisik), status akreditasi, jumlah poliklinik spesialis dan jumlah tempat tidur. Luas lahan pada RSU Aura Syifa memiliki luas yaitu 7.650 m<sup>2</sup>,

sedangkan di RSIA Kasih Bunda memiliki luas yaitu 3.744 m<sup>2</sup>, dan di RS Amelia memiliki luas lahan 6.500 m<sup>2</sup>. Tahun ijin penetapan akreditasi pada RSU Aura Syifa lebih dahulu mendapatkan ijin dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yaitu pada tahun 2011, sedangkan di RSIA Kasih Bunda dan RS Amelia mendapatkan ijin pada tahun 2012.

Lingkungan kerja yang disediakan RSU Aura Syifa lebih unggul jika dibandingkan dengan RSIA Kasih Bunda dan RS Amelia. Perbedaan ini terletak pada lingkungan fisik yaitu pada penerangan, ruang gerak, kebisingan kelembapan dan keamanan serta perbedaan pada lingkungan non fisik. Di RSU Aura Syifa, RSIA Kasih Bunda dan RS Amelia memiliki penerangan yang terang atau seimbang terlihat pada setiap ruangan baik di siang maupun malam hari yang terang atau seimbang. Ruang gerak di RSU Aura Syifa dan RS Amelia tergolong bebas, hal tersebut terbukti dari jarak ruang kerja satu dengan ruang lainnya yang luas, sedangkan di RSIA Kasih Bunda ruang gerak tergolong cukup bebas dalam artian jarak ruang kerjanya tidak terlalu sempit dan tidak terlalu luas.

Tingkat kebisingan dari RSU Aura Syifa dan di RSIA Kasih Bunda lebih kecil, hal ini dikarenakan jarak letak ruang kerja karyawan lebih kondisional dari letak tempat parkir dan suara kendaraan dari luar karena letak rumah sakit jauh dari jalan raya sedangkan di RS Amelia tingkat kebisingan cukup besar dikarenakan letak rumah sakit yang dekat dengan jalan raya dan letak ruang kerja karyawan (dokter spesialis) di depan tempat parkir pengunjung hal itu akan dapat mengganggu konsentrasi bagi

dokter yang bekerja didalam ruangan tersebut. Suhu tekanan kelembapan di RSUD Aura Syifa sama dengan suhu tekanan kelembapan di RSIA Kasih Bunda yaitu baik terbukti suhu disetiap ruangan seimbang, sedangkan di RS Amelia suhu tekanannya cukup baik terbukti dari kondisi setiap ruangan terasa sangat lembab dan adanya beberapa tembok yang sudah ditumbuhi oleh lumut.

Status akreditasi dari RSUD Aura Syifa, RSIA Kasih Bunda dan RS Amelia sama yakni rumah sakit kelas C. Poliklinik spesialis di RSUD Aura Syifa juga lebih lengkap yaitu memiliki 21 poliklinik sedangkan di RSIA memiliki 4 poliklinik dan RSUD Amelia memiliki 13 poliklinik. Dan jumlah tempat tidur RS Amelia lebih banyak dari RSUD Aura Syifa dan RSIA Kasih Bunda, yakni jumlah di RS Amelia ada 113 tempat tidur, di RSUD Aura Syifa ada 104 tempat tidur dan di RSIA Kasih Bunda ada 35 tempat tidur.

Dalam hal keamanan di RSUD Aura Syifa juga lebih unggul yaitu terlihat dari tempat parkir karyawan maupun pengunjung yang luas dan karyawan bagian penjaga parkir per 1 (satu) *shift* terdapat 4 (empat) orang dan karyawan bagian keamanan per 1 (satu) *shift* terdapat 3 (tiga) orang, sedangkan keamanan di RSIA Kasih Bunda tergolong kurang yaitu terlihat dari tempat parkir karyawan maupun pengunjung sempit dan minim dalam penjagaan yaitu per 1 (satu) *shift* karyawan bagian penjaga parkir hanya terdapat 1 (satu) orang dengan rangkap tugas yaitu bagian parkir dan keamanan dan di RS Amelia memiliki keamanan yang cukup terlihat dari tempat parkir karyawan maupun pengunjung yang luas dan rindang tetapi

minim dalam penjagaan yaitu per 1 (satu) *shift* terdapat 2 (dua) karyawan bagian penjaga parkir dan karyawan bagian keamanan per 1 (satu) *shift* terdapat 1 (satu) orang.

Rumah Sakit Umum Aura Syifa merupakan rumah sakit yang dipimpin oleh dr. Beni Kuncoro di bawah Yayasan Aura Nurani selaku penanggung jawab yayasan yang berkedudukan di Kabupaten Kediri dan memiliki jumlah SDM 279 karyawan. Rumah sakit ini berada di tengah lingkungan yang tidak polutif sehingga terhindar dari hiruk pikuk lalu lintas yaitu berlokasi di Jalan Joyoboyo No.42 Dusun Dlopo Desa Karangrejo Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri.

Rumah Sakit Umum Aura Syifa sadar akan berkembangnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan yang membuat kebutuhan sarana dan pelayanan kesehatan semakin ditingkatkan. Untuk itu, diperlukannya pengetahuan dan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi kerja atau dorongan bagi karyawan untuk mewujudkan tujuan dari rumah sakit agar mendapat kepercayaan penuh dari masyarakat sebagai sarana pengobatan dan penyembuhan yang mengutamakan kepuasan pasien.

Pihak Rumah Sakit Umum Aura Syifa sangat memperhatikan para karyawannya melalui pemberian motivasi kepada seluruh karyawan. Pihak rumah sakit berupaya memotivasi para karyawannya yaitu dengan pemberian bonus pada karyawan yang berprestasi, memberikan ruang istirahat yang nyaman, biaya pengobatan gratis untuk karyawan dan keluarganya, memberikan bonus tahunan untuk seluruh karyawan serta

pemberian tunjangan hari raya (THR) dan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk diikutsertakan dalam promosi kenaikan jabatan yang diadakan setiap 5 (lima) tahun sekali bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.<sup>7</sup>

Hal lain yang perlu diperhatikan oleh suatu rumah sakit adalah lingkungan kerja, dimana hal tersebut berkaitan erat dengan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya.<sup>8</sup>

Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja yang baik akan dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Serta lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga merupakan syarat untuk dapat menciptakan kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya dapat menumbuhkan motivasi dan kinerja karyawan yang baik pula. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan, lelah dan bisa menurunkan kreativitas, hal itu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Ruang dan Pelaksana, karyawan bagian SDM dan Sekretariat di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

<sup>8</sup>Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), 25.

<sup>9</sup>Nitisemito, *Manajemen*,. 27.



Setiap lingkungan kerja di rumah sakit pasti mempunyai kriteria-kriteria tersendiri guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa mendorong motivasi kerja para karyawan. Dengan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan yaitu Kepala Ruang, Pelaksana, karyawan bagian Sekertariat, dan karyawan bagian SDM di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri, lingkungan kerja di rumah sakit ini termasuk lingkungan kerja yang baik. Dikatakan demikian karena pihak rumah sakit sangat memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya.

Bentuk lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Umum Aura Syifa ini adalah tersedianya fasilitas penunjang pekerjaan (meja, kursi, komputer, wifi dll), disetiap ruangan diberikan penerangan yang baik, tempat kerja di dalam ruangan maupun luar ruangan bersih dan ditata dengan rapi, ruangan kantor untuk karyawan non medis suasananya sepi dan kondusif, suasana ruangan medis (poli anak, ruang perawatan dewasa dll) lebih ramai tetapi tetap kondusif, ruang kantor untuk Dokter Spesialis suasananya sepi dan kondusif karena letak kantornya di lantai 2 (dua) di samping ruang Diklat SDM yang jauh dari kebisingan, pewarnaan disetiap ruangan yang tidak mencolok, sirkulasi udara yang baik, ruang gerak di setiap ruang kerja yang luas, suhu kelembapan disetiap ruangan yang seimbang dan tingkat kebisingan yang dapat ditekan seminimal mungkin karena letak ruang kerja yang lebih kondisional dari letak tempat parkir dan suara kendaraan dari luar.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Ruang dan Pelaksana, karyawan bagian SDM dan Sekretariat di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

Bentuk lingkungan kerja non fisik di Rumah Sakit Umum Aura Syifa yaitu dalam menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan karyawan yakni sebelum melakukan pekerjaan dalam setiap pergantian *shift* selalu dilakukannya *briefing* terlebih dahulu oleh Kepala Ruang kepada Pelaksana untuk menciptakan komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan. Selain itu karyawan juga saling mengenal satu sama lain dan terbiasa berkomunikasi antar karyawan sehingga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kompak. Dari kebiasaan yang baik akan menciptakan hubungan yang baik pula antar karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi terlaksananya kegiatan di rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>11</sup>

Semua hal tersebut dilakukan oleh pihak rumah sakit dengan harapan dari pemberian motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja tersebut kepada para karyawannya agar memberikan imbal balik yang baik pula sehingga tujuan Rumah Sakit Umum Aura Syifa untuk dapat menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat Kediri berdasarkan pelayanan kesehatan yang berpusat kepada pasien dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien akan dapat terwujud.

Dampak dari pemberian motivasi kerja dari pihak Rumah Sakit Umum Aura Syifa kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Absensi : tidak ada keterlambatan, tukar menukar dinas tanpa ijin, dan tidak masuk kerja tanpa ijin.

---

<sup>11</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Ruang dan Pelaksana, karyawan bagian SDM dan Sekretariat di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

2. Pelanggaran : tidak pernah melakukan pelanggaran Undang-undang dan peraturan perusahaan.
3. Hubungan interpersonal dan etika : memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan atasan, bawahan, rekan kerja dari unit lain. Selalu melakukan senyum, salam, sapa, sopan dan santun dengan siapapun, dimanapun dan kapanpun.<sup>12</sup>

Didalam suatu rumah sakit sangat penting untuk menunjang kualitas dari para karyawan medis maupun non medis, karena suatu pelayanan di suatu rumah sakit tidak akan berjalan tanpa keterlibatan dari tenaga medis maupun non medis tersebut. Jenis tenaga kerja atau sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri terdiri dari tenaga medis, pelayanan medis, keperawatan, penunjang medis dan tenaga non medis yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Data Ketenagakerjaan di RSUD Aura Syifa Kediri Periode 2019**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Medis (Dokter Umum)	9
Pelayanan Medis	54
Keperawatan	80
Penunjang Medis	73
Non Medis (Administrasi, Keuangan dan Umum)	63
<b>Total</b>	<b>279</b>

Sumber : Hasil observasi data diolah

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai alasan dari karyawan Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri memilih lingkungan kerja sebagai faktor dari motivasi kerja menurut teori dari Edy Sutrisno adalah sebagai berikut:

---

<sup>12</sup>Hasil wawancara dengan Kepala Ruang dan Pelaksana, karyawan bagian SDM dan Sekretariat di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

**Tabel 1.4**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan**  
**di RSUD Aura Syifa Kediri**

No	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	Jumlah
1	Keinginan untuk dapat hidup	4
2	Keinginan untuk dapat memiliki	2
3	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	2
4	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	3
5	Keinginan untuk berkuasa	2
6	Kondisi lingkungan kerja	12
7	Kompensasi yang memadai	8
8	Supervisi yang baik	6
9	Adanya jaminan pekerjaan	4
10	Status dan tanggung jawab	3
11	Peraturan yang fleksibel	4
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

Sumber: Hasil observasi tanggal 29 Juli 2019

Berdasarkan data diatas dari 279 karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri, peneliti mengambil responden sebanyak 50 orang. Dari 50 responden tersebut peneliti mengambil jawaban dari responden yang paling banyak untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri. Hasilnya, terdapat 4 responden yang memilih keinginan untuk dapat hidup, 2 responden yang memilih keinginan untuk dapat memiliki, 2 responden yang memilih keinginan memperoleh penghargaan, 3 responden yang memilih keinginan untuk memperoleh pengakuan, 2 responden yang memilih keinginan untuk berkuasa, 12 responden yang memiliki kondisi lingkungan kerja, 8 responden memilih kompensasi yang memadai, 6 responden memilih supervisi yang baik, 4 responden memilih jaminan pekerjaan, 3 responden memilih status dan tanggung jawab, dan 4 responden memilih peraturan yang fleksibel. Berdasarkan data diatas

diperoleh informasi bahwa faktor kondisi lingkungan kerja memperoleh jawaban tertinggi yaitu sebanyak 12 responden.

Berdasarkan tabel diatas, kondisi lingkungan kerja memperoleh jawaban tertinggi yaitu 12 responden, sedangkan kompensasi memperoleh 8 responden, yang seharusnya kompensasi menjadi jawaban tertinggi dari responden karena kompensasi merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan bekerja dengan baik. Berdasarkan hal tersebut mengapa alasan responden tidak memilih kompensasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri kondisinya dapat dilihat pada tabel pernyataan berikut :

**Tabel 1.5**  
**Kompensasi Finansial dan Non Finansial**  
**Pada Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri**

<b>Kriteria Kompensasi Finansial</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Kriteria Kompensasi Non Finansial</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Tinggi	3	6%	Sangat Tinggi	7	14%
Tinggi	4	8%	Tinggi	9	18%
Cukup	41	82%	Cukup	34	66%
Rendah	2	4%	Rendah	0	0,00%
Sangat Rendah	0	0,00	Sangat Rendah	0	0,00%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab pada item pernyataan Kompensasi Finansial yaitu sangat tinggi 3 responden atau 6%. Tinggi sebanyak 4 responden atau 8%. Cukup sebanyak 41 responden atau 82%. Rendah sebanyak 2 responden atau 4% dan Sangat Rendah 0 responden atau 0,00%. Dan pada Kompensasi Non Finansial yaitu Sangat Tinggi 7 responden atau 14%. Tinggi 9 responden

atau 18%. Cukup 34 responden atau 66% dan diikuti dengan tidak adanya responden yang menjawab rendah dan sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri belum dapat menjadi faktor dari motivasi kerja karyawan karena besarnya kompensasi masih tergolong cukup.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik terhadap karyawannya maka akan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yang bisa menjadikan para karyawannya bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri)”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui lingkungan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah informasi dan menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi karyawan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari suatu masalah penelitian yang harus dijawab secara nyata melalui penelitian yaitu mencari bukti-bukti yang mampu membenarkan hipotesis penelitian. Ada dua jenis hipotesis penelitian yaitu :

1. Hipotesis Alternatif yang disingkat  $H_a$

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

2. Hipotesis Nol yang disingkat  $H_0$

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.

## **F. Telaah Pustaka**

Didalam skripsi ini juga ditambahkan telaah pustaka dari hasil penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memperkuat pendapat peneliti dalam pengambilan judul penelitian.

1. Penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Misri Astuti yaitu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BMT Syariah Pare”. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Misri Astuti memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian penulis terdapat di variabel bebas dan objek, di penelitian penulis sebagai variabel bebasnya adalah lingkungan kerja sedangkan objek pada penelitian penulis di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.



2. Penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian oleh Nadiya Lifa Ningrum dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Sukun Malang”. Variabel yang digunakan dalam variabel ini terdiri dari lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian yang dilakukan oleh Nadiya Lifa Ningrum memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian terdapat di variabel terikat dan objek, dipenelitian penulis sebagai variabel terikatnya adalah motivasi kerja sedangkan objek pada penelitian penulis di Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri.
3. Penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian oleh Bagus Kisworo yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang Jawa Tengah”. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kisworo ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo menggunakan empat variabel, sedangkan pada penelitian penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.