

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Negara-negara yang tergabung dalam *Association of South East Asia Nations* (ASEAN), mulai Januari 2016, mereka telah memasuki dan telah mengalami yang namanya *Asean Economic Community* (AEC) atau di Indonesia lebih dikenal dengan “Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)”. Masa dimana setiap negara bebas melakukan transaksi perdagangan baik dari sektor barang maupun jasa. Hal tersebut diharapkan mampu membentuk sebuah integrasi ekonomi dikawasannya. Sehingga dapat meningkatkan daya saing usaha masyarakat, memperkecil atau meminimalisir biaya transaksi perdagangan, serta mampu memperbaiki fasilitas perdagangan dan bisnis yang berada pada kawasan Asia Tenggara. Sehingga ekonomi yang hendak dicapai tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya saing sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara signifikan, menekan angka kemiskinan.

Implikasi logis dari kebijakan ini adalah menyebabkan dunia industri dan bisnis menjadi semakin kompetitif antar negara ASEAN. Untuk mereka yang memiliki kemampuan dan kesiapan cukup mapan, ini menjadi peluang yang sangat besar untuk mengembangkan dan melebarkan pangsa pasar yang lebih luas. Tidak hanya itu, tenaga ahli dengan kemampuan *skill* yang baik mempunyai kesempatan mencari lapangan pekerjaan yang lebih luas. Sudah pasti hal tersebut hanya dijadikan obyek pasar, atau dalam kata lain hanya dijadikan sebagai konsumen. Selain itu kesiapan pemerintah yang kurang

menghadapi dalam persaingan bebas dan minimnya tenaga terampil mengakibatkan kesenjangan dan semakin terpuruknya perekonomian dalam suatu bangsa.

Guilia (2019) dalam artikelnya mengemukakan bahwa terdapat 12 sektor prioritas dan implementasi MEA atau AEC, yang dimana terdiri atas 7 sektor barang (tekstil, industri berbasis kayu, perikanan, otomotif, industri berbasis karet, industri pertanian, dan peralatan elektronik) serta lima sektor jasa (industri teknologi informasi, logistik, pariwisata, transportasi udara dan pelayanan kesehatan). Dua belas prioritas diatas jika direfleksikan pada kemampuan Indonesia dalam menghadapi kompetitor negara tetangga tentu belum bisa dikatakan sesuai yang diharapkan.

Pada sektor jasa Indonesia juga harus mampu membaca kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dimasa mendatang. Mengingat modal utamanya adalah pelayanan, maka pengelolaannya tidak dapat dikesampingkan. Beberapa sektor yang sudah mulai menjadi kompetitor asing diantaranya adalah sektor pariwisata yang tentunya tidak bisa diduplikasi oleh yang lain, transportasi udara dengan Garuda Indonesia *airline* nya, serta sektor potensial lainnya seperti jasa kesehatan juga menjadi bagian yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Kesehatan bukan semata untuk menjadi kebutuhan persaingan dalam pasar bebas. Akan tetapi, selain menjadi hak asasi manusia juga menjadi bagian dari instrumen penunjang pembangunan suatu negara. Hal ini disebabkan karena pembangunan Nasional akan mustahil tercapai sesuai yang diharapkan.

Dengan begitu, sedikit banyak akan berpengaruh pada menurunnya produktifitas masyarakat yang menyebabkan pertumbuhan perekonomian menjadi rendah. Karena itu, di dalam melakukan pembangunan pemerintah selalu menjadikannya sebagai patokan utama.

Secara makro, di Indonesia pembangunannya sudah cukup mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir. Hal tersebut bisa dilihat dari pelayanan maupun adanya infrastruktur, yang dimana fasilitasnya sebagian besar sudah menjangkau di beberapa kecamatan dan pedesaan. Akan tetapi pencapaian yang sudah ada saat ini belum cukup menyelesaikan masalah secara menyeluruh. Justru sebaliknya, tantangan yang dihampiri permasalahan saat ini meningkat. Diantaranya yakni jumlah sarana dan prasarana yang ada terutama pada pusat pedesaan dan kecamatan terutama pada klinik dan puskesmas yang belum cukup memadai, baik dari penyebaran alat-alat yang canggih serta kualitas pelayanan maupun tenaga ahli yang profesional.

Ketimpangan tersebut, sangat terbantu dengan hadirnya sektor jasa Rumah Sakit Umum (RSU) swasta dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Selain membantu dalam upaya penyelesaian permasalahan, hadirnya juga menjadikan ruang persaingan di Kota Ponorogo menjadi sangat kompetitif. Satu sisi peran lembaga ini mempunyai tujuan mulia, namun disisi lain juga menimbulkan persaingan. Tidak jarang satu rumah sakit dengan yang lainnya saling adu program, maupun kualitas yang ditawarkan untuk menarik setiap orang yang hendak berobat.

Seperti halnya pada Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo, yang memiliki tujuan utama yaitu, terwujudnya layanan profesional yang bermutu dan berfokus pada pasien, dilandasi ketaatan dan keikhlasan dalam menjalankan tugas sesuai Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit kepada pasien mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan pasien di Rumah Sakit tidak terlepas dari peran pekerja khususnya paramedis. Paramedis memiliki peran penting dalam sebagai pelaksana tindakan medik, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien, serta mengobatinya dengan tujuan kesembuhan pasien. Oleh sebab itu, paramedis dalam bekerja harus profesional sehingga diharapkan bisa memperoleh kepuasan kerja.

— Kepuasan kerja tidak hanya akan berdampak pada performa pegawai, namun sebagai sarana branding perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Ada banyak sekali faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, tentunya bukan hanya dengan seberapa besar bayaran yang diberikan, akan tetapi yaitu dengan pemberian motivasi yang terus menerus akan berdampak pada keinginan untuk bekerja semakin maksimal. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajer diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sekaligus karyawan dapat memenuhi tugasnya sesuai

standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja telah terpenuhi.

Langkah awal perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya agar dapat puas dalam pekerjaannya, salah satunya yaitu seorang manajer dituntut untuk memberikan insentif. Mengapa? karena hal tersebut merupakan salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Dimana menjadi terobosan untuk meningkatkan kepuasan karyawan tanpa harus dengan menaikkan gaji seperti yang diterapkan perusahaan-perusahaan besar saat ini. Pemberian tambahan gaji di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, dengan adanya uang tambahan penghasilan atau pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan.

Dari segala faktor diatas, satu faktor yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. lingkungan fisik dan non fisik tentunya akan mencerahkan pikiran seorang pekerja, sehingga dapat melahirkan ide dan gagasan yang kreatif, inovatif dan mampu memberikan kenyamanan ketika bekerja secara individu. Namun jika hal ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan efek-

efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi sehingga akan berdampak negatif terhadap sebuah perusahaan. Terutama pada karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo merupakan salah satu Rumah Sakit swasta yang terletak di pusat kota Ponorogo. Lokasinya cukup berdekatan dengan lima rumah sakit yang lainnya yang semuanya berada di wilayah pusat kota. RSUD Muhammadiyah Ponorogo termasuk dalam Jaringan Amal Usaha Kesehatan Muhammadiyah yang berada di Jawa Timur, berdiri tahun 1962, status kepemilikan Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Karyawan paramedis RSUD Muhammadiyah Ponorogo berjumlah 95 orang sementara untuk non paramedis berjumlah 162 orang.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo, pemberian motivasi kepada karyawan yaitu berupa promosi jabatan, THR, serta aturan-aturan yang ada dalam budaya Muhammadiyah menjadikan salah satu alat motivasi untuk menjadikan anggota menjadi disiplin akan berbuat serta bertindak sesuai dengan budaya yang ada. Namun pada kenyataannya pelanggaran pada karyawan masih saja terjadi. Sementara untuk insentif Rumah Sakit Muhammadiyah Ponorogo memberikan kenaikan jabatan sebagai insentif, dan juga adanya pemberian makanan tambahan khusus karyawan yang lembur kerja malam sebagai insentif perusahaan. Mengenai lingkungan kerja Rumah Sakit Umum

Muhammadiyah Ponorogo dalam mendukung kinerja para pekerjanya masih dirasa kurang memadai, seperti pada penataan kursi, meja dan tempat pasien pada ruang pemeriksaan dirasa terlalu berdekatan karena keterbatasan luas ruangan yang ada, sehingga mengakibatkan ruang gerak kerja kurang nyaman. Fasilitas seperti lift kadang kala juga tidak bekerja secara optimal dimana ada lift yang tidak bekerja pada semestinya, sehingga mengakibatkan para pekerja harus ekstra fisik dalam penanganan pasien, selain itu kadang kala juga terjadi adanya kerusakan AC pada ruang kerja yang ada, sehingga masalah tersebut mengakibatkan suasana kerja kurang nyaman, hal ini jelas berdampak pada kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan Paramedis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo”**.

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?

4. Apakah motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?

### **1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, maka peneliti menentukan lima tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.

#### **3.1.2 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang akan menyusun skripsi dengan permasalahan yang sama.



b. Bagi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan dalam rangka untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi pada perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mengenai motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

d. Bagi Peneliti yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai literatur untuk menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan tema yang sama.

