

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi telah merubah tatanan dan perilaku hubungan antar manusia, yaitu bergesernya nilai-nilai tuntutan kebutuhan dan keinginan manusia. Organisasi penyedia barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia tersebut banyak bermunculan dalam masyarakat sehingga persaingan diantara mereka menjadi sangat ketat. Organisasi tersebut harus peka dan responsif terhadap berbagai perubahan dan perkembangan yang ada. Kehidupan masyarakat sedang mengalami proses modernisasi dari masyarakat tradisional yang bertumpuh pada sektor agraris menuju ke masyarakat industri jasa dan informasi. Proses perubahan kehidupan masyarakat di era globalisasi ini dipicu oleh perkembangan yang pesat dari ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi. Berbagai perkembangan tersebut telah memunculkan, *global economy, global competition, global business, global company* atau *global organization*.

Menurut Gitosudarmo (2008) “Organisasi yang dibangun sudah pasti memiliki tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan peran sumber daya manusia (SDM)”. Seperti yang di ungkapkan Gitosudarmo bahwa keberhasilan pada tujuan organisasi yang ingin di capai sangat di pengaruhi oleh cara yang di lakukan seorang manajer sebagai pengelola organisasi terhadap sumber daya manusia secara keseluruhan yang ada di dalam organisasi yang di pimpinnya.

Menurut Simamora (2006) “Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang berkembang maju adalah mereka yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan berkinerja tinggi. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi.” Berbagai macam permasalahan yang seringkali terjadi dalam organisasi ada pada praktek-praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jika kita berangkat dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, permasalahan yang terjadi dapat berawal dari perekrutmen, penempatan, pemberdayaan, dan pengembangan pegawai yang bersangkutan. Seringkali kita lihat bersama banyak pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas apa pekerjaannya, karena kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) mereka tidak memadai pada saat perekrutmen.

Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga terus mengalami perubahan. Masalah tenaga medis sebagai bagian masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat terus menerus menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan tenaga medis yang tidak lepas dari peran dan fungsi profesi tenaga medis. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang Rumahsakit, maka pengertian Rumahsakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu indikator dari keberhasilan pelayanan

kesehatan di masyarakat adalah pelayanan kesehatan yang bermutu. Pemberian pelayanan kesehatan oleh Rumahsakit mengalami dinamika sesuai dengan perkembangan masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan dan kedokteran. Sampai saat ini para ahli kedokteran dan kesehatan senantiasa berusaha untuk meningkatkan mutu diri, profesi, peralatan kedokteran, kemampuan manajerial kesehatan dan khususnya mutu pelayanan kesehatan.

Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat yang menjadi obyek penelitian ini, berdiri dan dikembangkan sejak tahun 2007. Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat adalah Rumahsakit umum milik Swasta dan merupakan salah satu Rumahsakit tipe C yang terletak di wilayah Kuningan, Jawa Barat. Rumahsakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya.



Tabel 1.1

Sumber Daya Manusia Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat

Tahun	Jenis Ketenagakerjaan				
	Dokter (Spesialis, Umum, Gigi)	Perawat/Bidan	Apoteker	Lain-lain (Administrasi, Cleaning Service, Satpam, Sopir Ambulance, Juru Masak)	Total
2014	20	40	9	20	64
2015	22	40	12	25	99
2016	22	48	18	34	122
2017	30	64	27	48	169
2018	36	76	30	60	202
2019	50	83	30	65	228

Sumber: Rumahsakit Juanda, Januari 2020.

Data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sumber daya manusia baik tenaga medis, tenaga paramedik, maupun tenaga non medis mengalami peningkatan dalam kuantitas. Hal ini menandakan adanya perhatian Rumahsakit ini dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Perkembangan pengelolaan Rumahsakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan, yaitu antara lain bahwa Rumahsakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu maka

Rumahsakit harus memiliki SDM yang berkualitas, baik tenaga medis (dokter), tenaga paramedis keperawatan (perawat dan bidan), pemimpin dan pegawai lainnya. Mereka harus memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang tinggi dalam mengelola Rumahsakit untuk menghasilkan kinerja dan pelayanan kesehatan yang bermutu, budaya organisasi yang baik dan saling menghargai antara sesama pegawai, serta motivasi yang besar untuk bekerja lebih baik.

Menurut Hasibuan (2014) “Motivasi menekankan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan”. Individu yang termotivasi akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala, 2013). Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki dorongan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan suatu instansi atau organisasi dalam hal ini Pimpinan Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini para pegawai, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan agar mereka dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu proses dimana pimpinan memberikan dorongan, arahan, atau rangsangan kepada

pegawai agar pegawai tersebut mampu bekerja dengan penuh gairah sesuai dengan apa yang dikendaki oleh pimpinan dalam hal ini Pimpinan Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.

Ardianto (2010) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi”. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi sangatlah berbeda-beda dan pegawai harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada tersebut. Budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ditumbuhkembangkan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Budaya organisasi dalam sebuah Rumahsakit menjadi permasalahan yang sangat penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja tenaga medis di Rumahsakit, tidak terjalinnya kerjasama yang baik sangat berdampak dalam pemberian pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu, ada beberapa budaya organisasi yang diterapkan di Rumahsakit Juanda seperti budaya senam pagi yang dilakukan oleh seluruh pegawai setiap hari minggu di lapangan parkir Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan. Ini

dilakukan guna mempererat hubungan antar pegawai dan untuk menjaga kebugaran para pegawai.

Penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki budaya yang kuat. Hal ini akan memberikan kesetiaan yang lebih besar. Dari sebuah penelitian juga terungkap bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik. Bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara profesional.

Dampak dari kinerja yang rendah akan menurunkan keprofesionalan tenaga medis dalam memberikan asuhan keperawatan. Tingkat profesionalisme tenaga medis dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasi Rumahsakit. Sehingga karyawan dapat menumbuhkan sikap loyalitas, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Akan tetapi tidak semua Rumahsakit memiliki budaya yang kuat dan kekuatan budaya disuatu Rumahsakit bisa berbeda-beda.

Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis saat melakukan prasurvey di Rumahsakit Juanda ini, mendapati masih banyaknya pegawai yang masih datang terlambat, masih banyaknya pegawai yang pulang sebelum waktunya dan masih lemahnya kerjasama dan komunikasi antar sesama pegawai yang dibuktikan dengan terjadinya beberapa masalah kelalaian pegawai dalam melayani pasien. Ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi Rumahsakit Juanda secara umum belum optimal yang berdampak kepada kualitas kinerja tenaga medis.

Tenaga medis merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di Rumahsakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan tenaga medis memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di Rumahsakit. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah tenaga medis yang mempunyai kualitas kinerja tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh hal-hal tersebut diatas dalam penelitian yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA RUMAHSAKIT JUANDA KABUPATEN KUNINGAN JAWA BARAT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di uraikan sebelumnya, maka masalah pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang datang terlambat.
2. Banyaknya pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah di tentukan.
3. Lemahnya kerja sama antar tenaga medis.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga medis. Secara spesifik tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari pada budaya organisasi terhadap kinerja tenaga medis Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari pada motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga medis Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan sebagai alat ukur mempraktikan teori-teori atas apa yang telah di dapatkan selama perkuliahan sehingga penulis dapat mengembangkan pengetahuan mengenai masalah terkait motivasi dan budaya organisasi yang berdampak terhadap kualitas kinerja tenaga medis.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja tenaga medis melalui peningkatan motivasi dan budaya organisasi.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dan membantu proses pembelajaran serta dapat di aplikasikan di dalam kegiatan pembelajaran khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam hal motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. .

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah hubungan antara konsep-konsep yang ingin di amati dan di ukur dengan melalui penelitian yang akan di lakukan. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan

pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Pada uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses kesadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan.

Menurut Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa “motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”. Motivasi kerja pada pegawai khususnya tenaga medis sangat dibutuhkan, karena dapat berpengaruh pada kualitas kinerja seorang tenaga medis, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, lemahnya kesigapan seorang tenaga medis dalam melayani pasien dan kurang mematuhi aturan yang berlaku di Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.

David Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2012) mengemukakan penelitiannya tentang pencapaian kinerja, bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan menjadi empat ciri, yakni individu senang bekerja dan menyukai tantangan, bertanggung jawab, inovatif dan merasa puas bila melakukan pekerjaannya dilakukan sendiri. Keempat ciri tersebut mempengaruhi kinerja individu yang ada. Indra Jaya (2012), pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di tempat penelitiannya.

Tidak hanya motivasi, budaya organisasi pun berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang berbeda dengan organisasi lainnya. Dengan perbedaan itulah organisasi mempunyai keunikan masing-masing, entah dalam perilaku sehari-hari yang ada dalam organisasi itu ataupun dengan hasil (*output*) yang diberikan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu pegawai belajar juga beradaptasi dengan lingkungannya yang mana mempengaruhi pada kinerja pegawai”.

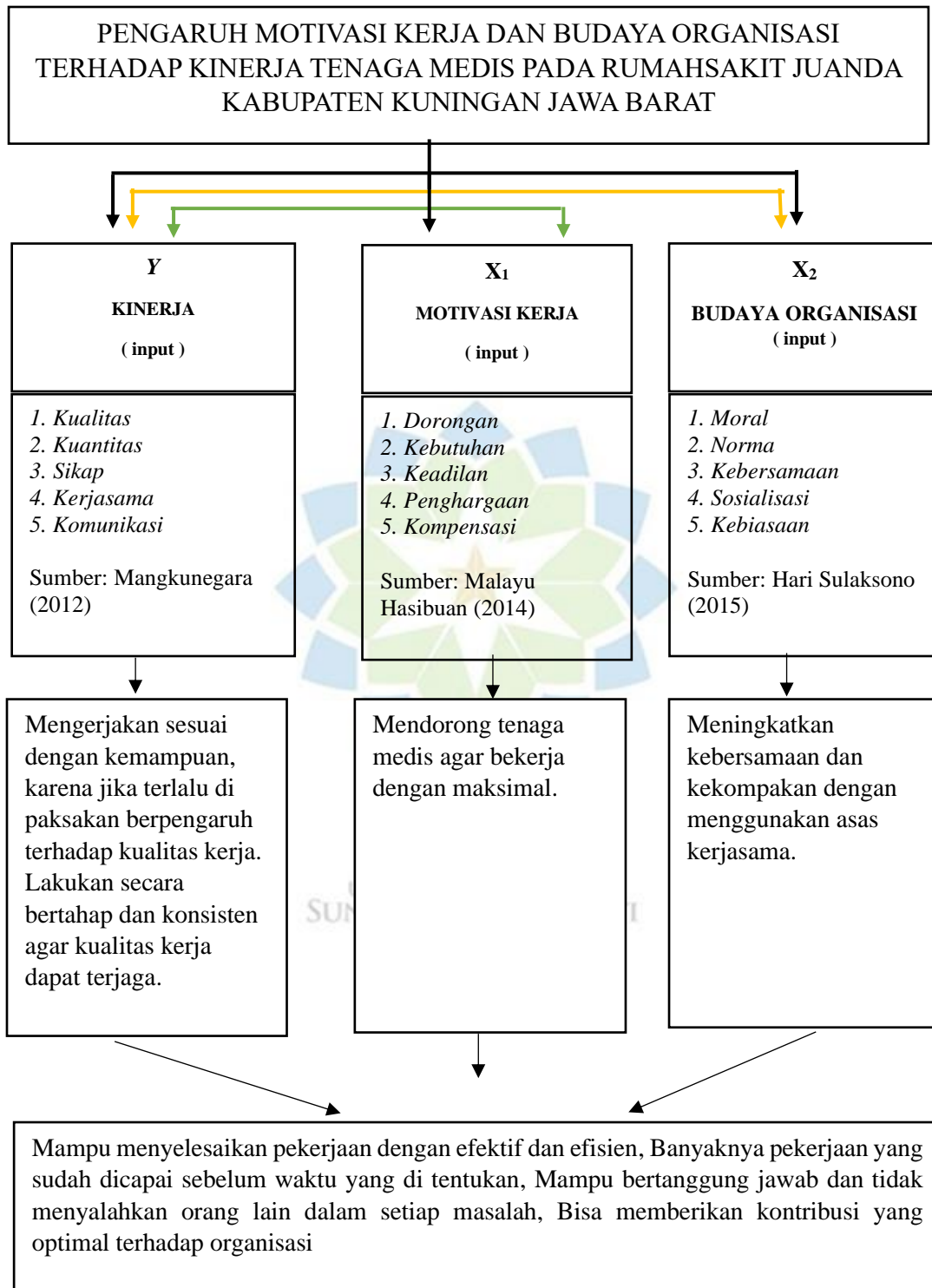
Penelitian oleh Iriani Ismail (2006) dengan hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana karyawannya berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan

dalam bekerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa bukan hanya motivasi kerja saja yang mempengaruhi kinerja pegawai melainkan variabel budaya organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi.

Pendapat-pendapat tersebut diatas menjelaskan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja disampaikan oleh penelitian Ferdinan S. Tewal (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumahsakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara”. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai secara bersamaan.

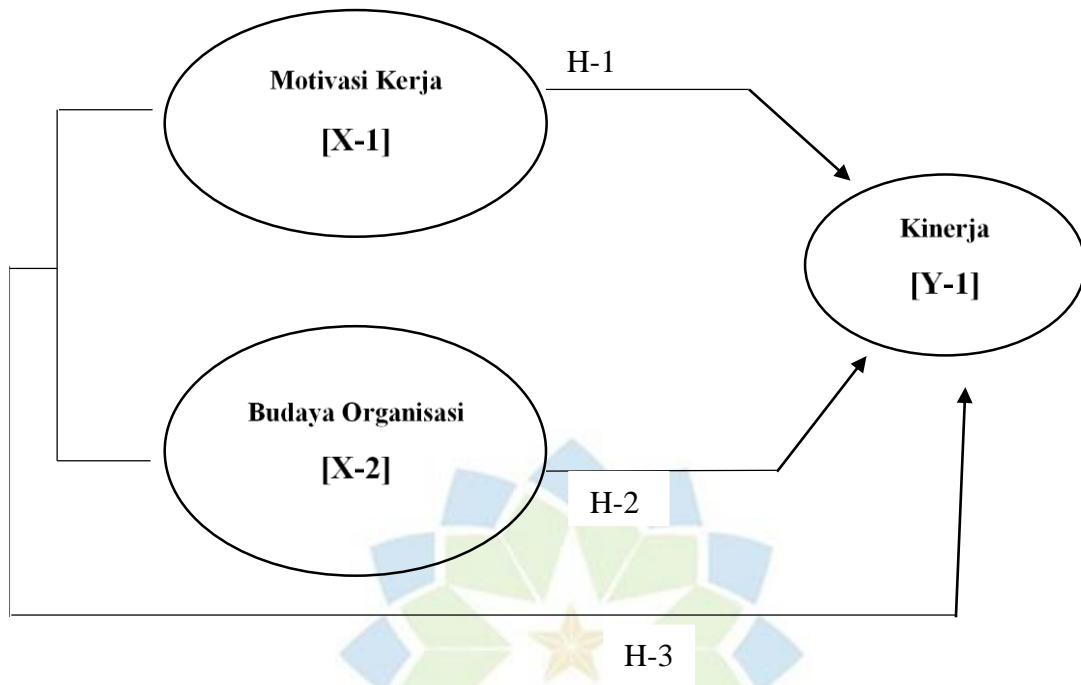
Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat disusun paradigma penelitian, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:





Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.2
Kerangka Teoritis

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Muh. Nawawi (2012)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat	Diketahui bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh untuk mendorong kompetensi pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat.

2.	Dewi Lucky Nuryani (2016)	Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Transfusi Darah PMI Kabupaten Kuningan	Hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai di UTD PMI Kabupaten Kuningan berpengaruh signifikan.
3.	Muhammad Syaharudin (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumahsakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang	Menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada Rumahsakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.
4.	Theolina Hormati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat	Bahwa budaya organisasi dan rotasi kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.	Ferdinan S. Tewel, Silvy L. Mandey, dan A. Joy. M. Rattu (2017)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumahsakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara	Diketahui bahwa variable budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumahsakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara
----	---	--	--

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Analisa perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada penelitian *pertama* yaitu yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat yang ditulis oleh Muh. Nawawi. Terdapat perbedaan variable X2 antara penelitian yang dilakukan oleh Muh. Nawawi dengan penelitian ini yaitu variabel X2 pada penelitian terdahulu adalah Kompetensi Tenaga Kesehatan sedangkan variabel X2 pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi. Dan terdapat perbedaan waktu dan objek penelitian antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2012 pada Pusat Kesehatan sedangkan Penelitian ini dilakaukan pada tahun 2020 pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.

Kedua yaitu yang berjudul Pengaruh Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Transfusi Darah PMI Kabupaten Kuningan yang

ditulis oleh Dewi Lucky Nuryani. Terdapat perbedaan variabel X antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu variabel X1 pada penelitian terdahulu adalah Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan sedangkan pada penelitian ini variable X1 (Motivasi) dan X2 (Budaya Organisasi). Dan terdapat perbedaan waktu dan objek penelitian antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 pada Unit Transfusi Darah Palang Merah Indonesia Kabupaten Kuningan sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.

Ketiga yaitu berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumahsakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang yang ditulis oleh Lutfi Agus A, Budo Nurhardjo, dan Muhammad Syaharudin. Terdapat perbedaan waktu penelitian antara penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Agus A, Budo Nurhardjo dan Muhammad Syaharudin dengan penelitian ini, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Objek kedua penelitian ini pun berbeda, penelitian terdahulu dilakukan pada Rumahsakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang sedangkan penelitian ini dilakukan pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Keempat yaitu berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu yang ditulis oleh Theolina Hormati. Terdapat perbedaan variabel X2 dan variabel Y antara penelitian yang dilakukan oleh Theolina Hormati dengan penelitian

ini, yaitu pada penelitian terdahulu variabel X2 (Rotasi Pekerjaan) dan variabel Y (Motivasi Kerja) sedangkan pada penelitian ini variabel X2 (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Tenaga Medis). Dan terdapat pula perbedaan waktu dan objek penelitian antara kedua penelitian ini, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 pada Rumahsakit Umum Daerah Sele Be Solu sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020 pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan.

Kelima yaitu yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumahsakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara yang ditulis oleh Ferdinan S. Tewel, Silvy L. Mandey, dan A. Joy. M. Rattu, penelitian terdahulu tersebut dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dan terdapat perbedaan objek penelitian pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini, pada penelitian terdahulu lokasi penelitian dilakukan pada Rumahsakit Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara sedangkan penelitian dilakukan pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Pada penelitian terdahulu juga meneliti tentang kepemimpinan (Variabel X2), sedangkan dalam penelitian ini tidak meneliti variabel tersebut

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis tersebut baru dapat diuji kebenarannya lewat penganalisaan dan penelitian. Hipotesis ini dapat berupa hubungan positif maupun negatif terhadap variabel yang

diuji. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1:

Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Ha : Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Hipotesis 2:

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Hipotesis 3:

Ho : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

Ha : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumahsakit Juanda Kabupaten Kuningan Jawa Barat.

