

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

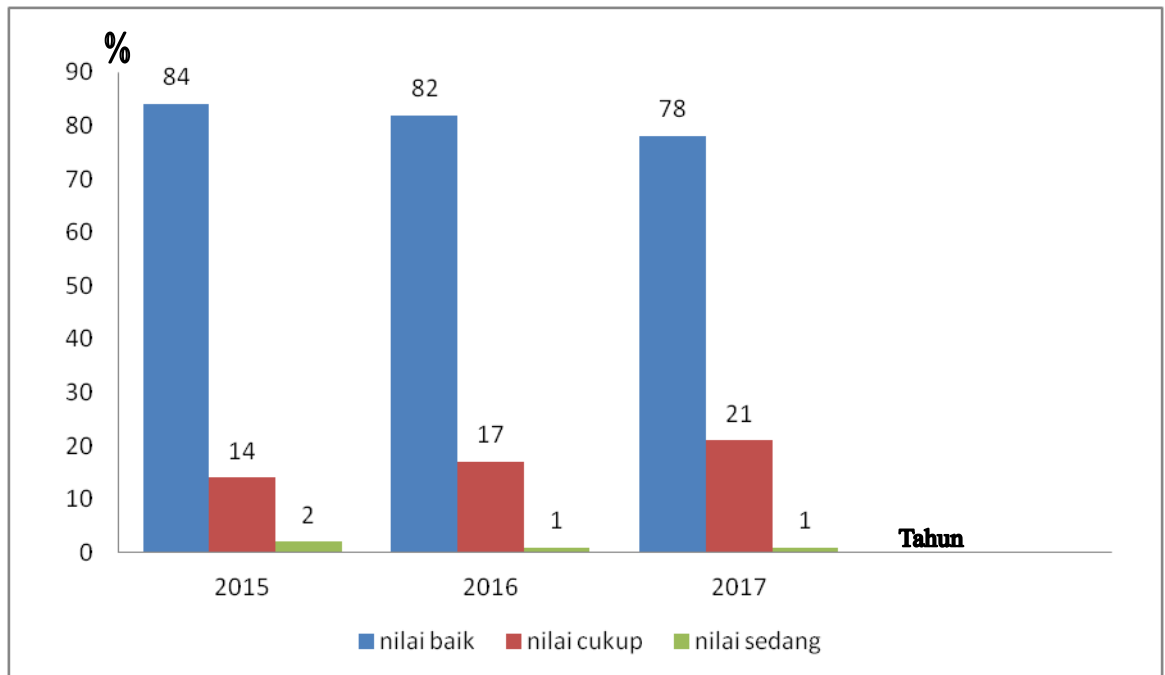
Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. “Menurut Riawati, Rizal, Anggo (2016).”

Rumah sakit sebagai instansi pelayanan kesehatan sekaligus sebagai entitas yang memiliki tanggung jawab kepada *shareholder* dan *stakeholder* harus jeli dalam melihat perubahan-perubahan yang dikarenakan kemajuan teknologi, pengaruh globalisasi, tingkat persaingan yang semakin tinggi dan perilaku pasien yang semakin kritis dalam memilih pelayanan kesehatan. (Karim, 2012)

“Menurut Sigit (2016)” kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan aset penting, bukan lagi sebagai faktor produksi saja. Oleh karena itu, adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Robbin (2009;98) yaitu pencapaian tujuan yang ditetapkan untuk menjadi salah satu faktor tolak ukur kinerja individu,

yakni tanggung jawab, perilaku, dan ciri dari individu itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.



Sumber: Data Penilaian RS Muhammadiyah Gresik

**Gambar 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan RS Muhammadiyah Gresik**  
**Periode 2015-2017**

Dari gambar 1.1 bahwa pada penilaian seluruh karyawan RS Muhammadiyah Gresik periode 2015-2017 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2015 – 2016 karyawan yang memiliki nilai baik mengalami penurunan. Begitu pula dengan nilai cukup bahkan mengalami kenaikan. Untuk karyawan yang mendapat nilai sedang akan dievaluasi ulang selama 3 bulan untuk perbaikan kinerjanya.

Husein (2008;213) kepuasan kerja adalah “perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya mengenai kondisi kerja dalam hubungannya apakah pekerjaannya sudah memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Kepuasan kerja tidak terlepas dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten, maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan dimana karyawan itu bekerja, misal rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal lain yang mungkin dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Hasil pra survey yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik bahwa indikator gaji atau insentif dan kondisi kerja bersifat positif terhadap kepuasan kerja, karyawan merasa bahwa upah yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang diberikan, begitupula dengan kondisi kerja yang nyaman serta mendukung membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal. Namun untuk indikator promosi dan rekan kerja bersifat negatif pada kepuasan kerja, dimana sistem promosi dibuat untuk mengisi jabatan yang kosong saja tanpa berdasarkan atas evaluasi kinerja. Sedangkan sering terjadinya kurang komunikasi antar karyawan mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Informasi tersebut didapat saat melakukan wawancara dengan karyawan yang bersangkutan.

Hal ini diperkuat oleh jurnal peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Suprpta, Sintaasih, Riana ( 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan program yang ditujukan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan dan memperoleh pengetahuan serta pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211).

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan yang Mengikuti Pelatihan**  
**Periode 2014-2017**

DATA PELATIHAN		
TAHUN	JENIS PELATIHAN	JUMLAH KARYAWAN (Orang)
2014	PPGD	16
	EKG	1
	Pelatihan Teknik Aseptik	3
	Clinical Educator	11
	Instrumen	3
	IPCN	2
	Asesor Perawat	2
	CSSD	1
	Limbah Medis	2
	ICD 10 dan 9	2
2015	PPGD	10
	CTU	2
	Pelatihan Instruktur BCTLS	7
	Manajemen Resiko Klinik, Px Safety	3
	Anaesthesi	1
	IPCD	1
	PPRA	1
	Surveilans	1
	K3	1
	Konseling ASI	2

2016	BTCLS	27
	Hyperkes	4
	BTCLS-AED	2
	Pelatihan PMKP	3
	PPI dasar	1
	PONEK	3
	PPRA	1
	SPA	2
	AK3	1
	Assesor Tenaga Profesional	1
2017	GELS	6
	ACLS	7
	NICU	3
	ICU	2
	Plebothomi	7
	PPI	1
	MFK	2
	Manajemen Keperawatan	1
	Case Manager	2
	Manajemen Bangsal	5

*Sumber : Data Pelatihan RS Muhammdiyah Gresik*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 terdapat peningkatan dan penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2014-2017. Hal ini disebabkan karena memang ada beberapa karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan yang sama pada sebelumnya dan ada beberapa pelatihan yang ditujukan untuk khusus bidang tertentu.

Menurut Hasibuan (2012;143) mengambil dari *American encyclopedia* yang telah diterjemahkan, motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan kondisi yang dapat mendorong peningkatan kerja karyawan sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014;109).

**Tabel 1.2**  
**Data Motivasi Karyawan RS Muhammadiyah Gresik**  
**Per Tahun**

NO	URAIAN	KETERANGAN
1	Uang cuti tahunan	Diberikan kepada karyawan terkait bila tidak mengambil jatah cutinya
2	Uang tunjangan hari raya	Diberikan setiap hari raya idul fitri
3	Imbalan	Diberikan kepada karyawan yang mendapat nilai baik (tidak berupa materi)
4	Insentif	Diberikan setiap bulan

*Sumber : Data Motivasi RS Muhammadiyah Gresik*

Pada aspek motivasi karyawan ditemukan bahwa di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik menggunakan sistem *reward* dengan sistem SHU (Sisa Hasil Usaha) yang dibagikan per tahun kepada seluruh karyawan. Namun bagi karyawan dengan nilai baik akan diberi imbalan dari atasan (tidak berupa materi). Bagi karyawan dengan nilai sedang akan di evaluasi 3 bulan. Bila dalam 3 bulan tidak ada perbaikan ada penundaan kenaikan gaji berkala dan atau regular selama 6 bulan dari batas akhir yang tercantum di SK. Hal ini dapat memotivasi karyawan agar bisa memperbaiki kinerjanya yang kurang.

Pernyataan ini diperkuat dengan adanya jurnal peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Soedarmadi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?
4. Apakah Motivasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dapat dipakai sebagai dasar kebijakan perusahaan dalam bidang manajemen personalia pada umumnya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

2. Bagi Universitas

Sebagai dokumen yang nantinya dapat dipakai sebagai acuan bagi mereka yang akan melakukan penelitian

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.