

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut (Hamali, 2018) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, dinas, hotel, dan lainnya (Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, 2017), (Wicaksono, 2017), (Jayaweera, 2015). Namun masih sedikit penelitian dilakukan di Rumah sakit pemerintah. Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada karyawan di RSUD Tamansari.

Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini & Kartiwi, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. (Robbins, 2001) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Riai veithzal & Juavani ella, 2013) yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi

pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Sipatu, 2013) kinerja perawat ditentukan oleh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian oleh (Muntaha & Mufrihah, 2017) dimana kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja sehingga motivasi kerja yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

(Larasati & Gilang, 2016) berpendapat bahwa analisis performansi kerja atau kinerja berkaitan dengan 2 (dua) faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi dan kemampuan kerja untuk bekerja lebih optimal. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju tujuannya menurut (Robbins, S. y Judge, 2009). Di dalam bukunya (F. C. Gomes, 2003) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2015) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan, insentif yang diinginkan.

Menurut (Winardi, 2006) kemampuan adalah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Dimensi kemampuan menurut (Robbins, S. y Judge, 2009) meliputi kemampuan intelektual yang merupakan keahlian dalam menjalankan kegiatan mental dan kemampuan fisik yang merupakan keahlian dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa.

Selain faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito dalam skripsi Murbijanto, 2013). Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar

karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011). Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Rep et al., 2016) disebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Tamansari adalah RSUD tipe D yang berdiri sejak tahun 2016 yang terletak di Jalan Madu no 10 Kelurahan Mangga Besar Kecamatan Tamansari wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat. Rumah Sakit Umum Daerah Tamansari mempunyai visi : “Memberikan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien dan berkualitas untuk masyarakat DKI Jakarta”. Adapun misi dari RSUD Tamansari adalah :

- Memberikan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien dan berkualitas
- Menciptakan tim yang profesional, inovatif dan berdedikasi tinggi
- Menyediakan sarana prasarana yang tepat guna
- Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan
- Mendukung kemandirian rumah sakit dan kesejahteraan pegawai

Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Tamansari memiliki 250 pegawai baik PNS maupun non PNS. Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai di RSUD Tamansari tahun 2019, dalam satu tahun terakhir ditemukan laporan penilaian kinerja pegawai baik medis maupun non medis oleh bagian HRD yang kurang, dalam hal kedisiplinan kerja terutama tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan yang masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari finger print absensi bulanan yang direkap oleh bagian HRD Rumah Sakit. Berdasarkan laporan tahunan RSUD Tamansari tahun 2019 terdapat beberapa permasalahan yang ada dilihat dari sumber daya manusia (SDM) antara lain:

1. Perlunya pengkajian penempatan karyawan karena belum sesuai dengan ABK (analisa beban kerja).
2. Jumlah SDM yang kurang berintegrasi dengan bagian lain
3. Perlunya pengkajian untuk memberikan kesempatan pelatihan Rendahnya komitmen dan motivasi Kepala Ruang, disiplin dan kinerja pegawai yang dapat disebabkan belum optimalnya pengelolaan absensi pegawai, belum optimalnya pembinaan pegawai dalam memahami pemenuhan hak dan kewajiban, belum optimalnya sistem reward and punishment bagi pegawai berprestasi maupun pegawai yang bermasalah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha RS , masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja atau pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerjanya (berdasarkan laporan dari bagian kepegawaian RS) sebanyak 82 %, tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 10 %. Hal ini

berdasarkan hasil rekapan absensi tahun 2019 dan masih banyak karyawan yang bekerja dengan malas-malasan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan yang ada di RSUD Tamansari, mereka mengatakan bahwa tidak semua karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan manajemen RS. Misalnya dalam pengisian laporan bulanan, kadang beberapa orang tidak mengumpulkan laporan dengan tepat waktu sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan. Belum semua karyawan memiliki tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan bidang kerjanya, ada yang malas maka dia tidak diberi tanggung jawab apapun. Apabila ada karyawan yang rajin maka tugas pokok dan fungsinya menjadi lebih besar dari yang malas. Masalah lain yang ada di RSUD Tamansari adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dilihat dari fasilitas pendingin ruangan yang kurang baik, ruangan kecil dan cukup gelap sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih dalam pengerjaan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Tamansari”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Dalam satu tahun terakhir (2019) ditemukan laporan kinerja pegawai dari bagian kepegawaian masih rendah dilihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan terutama tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari finger print absensi bulanan yang direkap oleh bagian kepegawaian setiap bulannya.
2. Masih kurangnya motivasi dan kemampuan kerja di antara karyawan yang ada di RSUD Tamansari berdasarkan laporan kinerja bulanan dari bagian kepegawaian Rumah Sakit. Sedangkan seperti kita ketahui bahwa para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja jika ada motivasi dalam bekerja dan kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila karyawan hanya mempunyai motivasi kerja saja tanpa kemampuan kerja, atau hanya mempunyai kemampuan kerja saja tanpa motivasi kerja, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.
3. Masih adanya harapan dari karyawan untuk naik ke jenjang lebih tinggi, misalnya sebelumnya dia masuk sebagai karyawan dengan status pendidikan SMA, setelah itu dia mengikuti kuliah sampai mendapat gelar Sarjana (S1) tetapi karena kebutuhan karyawan di rumah sakit hanya lulusan SMA maka dia tidak bisa diangkat dengan gelar ijazah yang dia

punya (S1).

4. Faktor lingkungan kerja dimana ruangan banyak yang bocor, lembab, pencahayaan kurang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah dengan empat variabel yaitu:

1. Variabel independen (bebas) : motivasi
2. Variabel independen (bebas) : kemampuan kerja
3. Variabel independen (bebas) : lingkungan kerja
4. Variabel dependen (terikat) : kinerja karyawan.

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dimana survei dilakukan dengan mendatangi responden yang merupakan karyawan rumah sakit baik PNS maupun non PNS yang ada di RSUD Tamansari (baik dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga administrasi). Responden diminta kesediaannya untuk dapat menjawab beberapa pertanyaan, dalam kuesioner yang berkaitan dengan identitas diri dan tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan terkait motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari ?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum dan tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan umum

Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari

2. Tujuan khusus

- a. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari ?

- b. Untuk menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari ?
- c. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Tamansari.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna baik dari aspek akademisi, praktisi dan peneliti sebagai berikut :

1. Aspek Akademisi

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu kesehatan, khususnya bidang Manajemen Administrasi Rumah Sakit yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek Praktisi

Secara praktisi, hasil dari penelitian ini memberikan manfaat bagi rumah sakit, sumber daya manusia, instansi pemerintah sebagai berikut :

- a. Bagi rumah sakit
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk memperbaiki kinerja karyawannya melalui peningkatan motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.
- b. Bagi karyawan rumah sakit
Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan tentang pentingnya motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja lebih baik kedepannya.
- c. Bagi instansi pemerintah
Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit pemerintah diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam mengembangkan program kebijakan dan pengembangan pelayanan sumber daya manusia di rumah sakit.

3. Aspek Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.