

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang berkonsentrasi dalam bidang pelayanan umum, yaitu melayani orang-orang yang membutuhkan pelayanan medis. Pada era industrialisasi yang terjadi saat ini, bertambah pesatnya jumlah rumah sakit yang dibangun mengakibatkan persaingan antar rumah sakit yang menyediakan layanan kesehatan. Persaingan yang terjadi tidak hanya bersaing tentang bagaimana bentuk bangunan rumah sakit, memberikan kenyamanan terhadap pasien, kelengkapan alat medis yang dimiliki rumah sakit itu sendiri, tetapi juga bersaing terkait dengan bagaimana kualifikasi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen penting dari kenyataan bahwa manusia adalah yang senantiasa ada dalam setiap organisasi (Simamora, 2004).

Peran sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah penentu dalam sebuah organisasi yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Rumah sakit sendiri merupakan sebuah organisasi yang memiliki banyak karyawan didalamnya, karyawan yang ada dirumah sakit sendiri memiliki tugas masing-masing sesuai dengan jabatan, dan tanggung jawab masing-masing pula. Sebuah tindakan dan pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh bagaimana kinerja karyawan-karyawan yang ada didalam rumah sakit itu sendiri. Kinerja

seorang karyawan dalam pekerjaannya banyak dipengaruhi oleh bagaimana lingkungan kerja di rumah sakit, motivasi yang mendasari mereka untuk bekerja, dan juga bagaimana pelatihan kerja yang telah diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2004). Faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2008). Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karier, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Mangkunegara, 2007).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, apabila kurangnya motivasi kerja karyawan dapat menimbulkan turunnya kinerja karyawan. Definisi motivasi menurut Siagian (2001:102) adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Selain lingkungan kerja, ada juga pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan menurut Gomes (2000:197) adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*).

Menurut Suntoro dalam Uha (2013:212-213) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam berdirinya sebuah organisasi, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal agar sesuai dengan standart yang diharapkan oleh perusahaan maka, perusahaan harus mengatasi beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta).”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan perawat wanita. Sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan ini disusun secara berurutan mulai dari pendahuluan hingga penutup. Untuk lebih rinci adalah sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang arah tujuan, dan alasan penelitian yang mendorong penulis melakukan penelitian meliputi: Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Masalah, Manfaat Penelitian (Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis), serta Sistematika Penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian, meliputi: Kajian Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Jenis Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Data dan Sumber

Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik Pengambilan Sampel dan Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum RS PKU Muhammadiyah Surakarta, Karakteristik Responden, Analisis Data dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V: Penutup

Bab ini berisi Simpulan dan Saran dalam penelitian yang diharapkan agar menjadi pertimbangan untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.