

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Agar perencanaan SDM dapat berjalan secara optimal, diperlukan pemahaman yang komprehensif dari perencanaan mengenai karakteristik serta hakikat SDM itu sendiri. Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) ialah integrasi dari berbagai kemampuan yang mencakup aspek intelektual dan kekuatan fisik yang melekat pada setiap individu. Karakter dan perilaku individu terbentuk melalui pengaruh faktor lingkungan dan keturunan, sedangkan kinerja yang dihasilkan muncul sebagai konsekuensi dari adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan serta memperoleh kepuasan.

RSUD Tualang adalah institusi pemerintah yang memiliki peran dalam penyelenggaraan layanan kesehatan, meliputi penyediaan fasilitas dasar, pelayanan rujukan, serta layanan penunjang kesehatan. Dalam pelaksanaannya, rumah sakit juga harus memperhatikan aspek fungsi sosial. sebagai bagian dari pelayanan publik di bidang kesehatan, RSUD Tualang juga melakukan upaya promosi terkait peran, fungsi, serta manajemen rumah sakit.

Motivasi merupakan proses ketekunan seorang individu yang menjadi penggerak utama dan pemberian dorongan kepada orang lain dan pada diri sendiri yang diharapkan mengarah pada pencapaian yang diinginkan. Namun, kondisi ini tidak sejalan dengan karyawan RSUD Tualang, kurangnya motivasi yang diberikan terlihat dari, beberapa karyawan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk berprestasi, cenderung kehilangan semangat dalam bekerja, tidak adanya pengakuan atas prestasi kerja yang mengakibatkan turunya motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan setiap apapun disekeliling tenaga kerja yang memberikan pengaruh besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Namun hal ini belum terlihat pada lingkungan kerja RSUD Tualang. Terlihat dari suasana kerja yang kurang kondusif, dimana masih terdapat ketidaksepahaman terkait pembagian tugas yang belum merata antar karyawan. dan masih ada ruangan yang tidak memiliki fasilitas kerja yang lengkap, seperti meja, kursi, internet (wifi), komputer, pencahayaan sehingga tidak mendukung pekerjaan mereka.

Pelatihan merupakan suatu aktifitas yang diberikan perusahaan pada pekerja untuk meningkatkan kemampuan para pekerjanya. Namun yang terjadi pada RSUD Tualang, pelatihan tersebut belum optimal terlihat dari tidak adanya agenda pelatihan secara rutin, sasaran pelatihan yang diberi tidak tepat, metode pelatihan yang tidak tepat pada karyawan yang dipindah tugas ke bagian lain sehingga menghambat pekerjaan setiap karyawan.

Kinerja karyawan ialah capaian hasil kerja yang ditinjau dari aspek kuantitas serta kualitas, sekaligus mencerminkan perilaku aktual yang selaras dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap individu dalam organisasi. Namun yang terjadi pada karyawan RSUD Tualang sering terjadinya lepas tanggung jawab atas tupoksi yang diberikan, kurangnya kemampuan menjalankan tugas dengan baik sehingga membuat pekerjaan menumpuk.

Bertolak dari latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan kajian lebih mendalam melalui sebuah penelitian **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Tualang (studi kasus pada tenaga kerja honorer RSUD Tualang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan pada RSUD Tualang masih rendah terlihat, beberapa karyawan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk berprestasi, cenderung kehilangan semangat dalam bekerja, tidak adanya pengakuan atas prestasi kerja yang mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja pada RSUD Tualang tidak mendukung terlihat dari suasana kerja yang kurang kondusif, karena karyawan masih merasa terdapat ketidak sepahaman mengenai pembagian kerja yang kurang seimbang antara sesama karyawan serta masih ada ruangan yang tidak memiliki fasilitas kerja yang lengkap, seperti meja, kursi, wifi, komputer, pencahayaan sehingga tidak mendukung pekerjaan mereka.
3. Pelatihan pada RSUD Tualang belum optimal terlihat dari tidak adanya agenda pelatihan secara rutin, sasaran pelatihan yang diberi tidak tepat, metode pelatihan yang tidak tepat pada karyawan yang dipindah tugas ke bagian lain sehingga menghambat pekerjaan mereka.
4. Kinerja karyawan RSUD Tualang belum optimal terlihat dari sering terjadinya lepas tanggung jawab atas tupoksi yang diberikan, kurangnya kemampuan menjalankan tugas dengan baik sehingga membuat pekerjaan menumpuk.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Guna menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang.
2. Guna menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang.
3. Guna menguji serta menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang.
4. Guna menguji serta menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, serta pelatihan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tualang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. RSUD Tualang
Diharapkan studi ini bisa memberikan kontribusi berupa penyediaan informasi yang bermanfaat bagi RSUD Tualang dalam Upaya meningkatkan dan menyempurnakan motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini ditujukan sebagai tambahan literatur dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait motivasi, lingkungan kerja, serta pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan untuk memenuhi salah satu syarat S1 dan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti

4. Peneliti selanjutnya temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan sumber tambahan untuk peneliti selanjutnya yang akan mengulik topik serupa.

1.6 Teori Variabel

1.6.1 Definisi Motivasi

Donni (2018:200), “mendefinisikan motivasi sebagai landasan fundamental bagi individu dalam melakukan suatu Tindakan. Motivasi berhubungan dengan kekuatan serta arah dari perilaku, termasuk sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan pola tertentu”.

Sinambela & Aksara (2021), “menguraikan bahwa motivasi yaitu proses untuk menjelaskan tingkat intensitas, arah, dan persistensi karyawan untuk mencapai target. Proses ini menjadi pendorong utama bagi seseorang dalam memperoleh sesuatu yang diharapkan, baik bersifat positif maupun negative”.

Busro (2023:51), “motivasi dipahami sebagai serangkaian kegiatan dalam memberikan dorongan, tidak hanya merujuk pada orang lain tetapi juga terhadap diri sendiri”.

1.6.2 Indikator Motivasi

Hasibuan (2020:142) mengungkapkan bahwasannya motivasi memiliki sejumlah indikator motivasi kerja berikut:

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Sosial.
3. Kebutuhan rasa aman dan nyaman.
4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan Kemampuannya.

1.6.3 Defenisi Lingkungan kerja

Soelistya (2021:46) mengartikan lingkungan kerja sebagai seluruh fasilitas, baik berupa sarana maupun prasarana, yang ada di area aktivitas karyawan dan berpotensi memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdampak pada tingkat efektivitas dalam menjalankan tugas.

Ali et.al (2023:41) menjelaskan lingkungan kerja meliputi seluruh aspek yang ada di area tenaga kerja, yang bisa memberikan pengaruh terhadap individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

Khaeruman et.al (2021:55) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai integritas dari ketersediaan perangkat kerja, material, kondisii fisik area kerja, metode kerja, hingga pengaturan struktur kerja, baik secara individu maupun kelompok.

1.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Cahyanti (2020:19) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

1.6.5 Defenisi Pelatihan

Sudiro (2022:43) menjelaskan bahwa pelatihan ialah suatu bentuk intervensi yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar selaras dengan tuntutan dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya.

Sinambela (2018:169) menjelaskan pelatihan adalah suatu aktivitas pengembangan kompetensi pegawai yang bersifat investasi melalui alokasi sumber daya tertentu. Pada prinsipnya, pelatihan dirumuskan sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Menurut Busro (2023:202) pelatihan dipahami sebagai suatu mekanisme sistematis dalam memodifikasi perilaku karyawan secara terarah guna mengakselerasi pencapaian target-target organisasi. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh dan

mengembangkan sikap, kapabilitas, wawasan, serta perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

1.6.6 Indikator Pelatihan

Menurut Sukmawati (2017:73) terdapat beberapa indikator pelatihan diantaranya:

1. Materi yang dibutuhkan
2. Metode yang digunakan
3. Kemampuan instruktur pelatihan
4. Sarana dan fasilitas pelatihan
5. Peserta pelatihan

1.6.7 Defenisi Kinerja karyawan

Menurut Yoyo et.al (2018:203), “kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi”.

Menurut Mangkunegara (2017:9), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Sedarmayanti (2017:260), “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi”.

1.6.8 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman et al (2021:17) terdapat beberapaindikator kinerja karyawan, yakni:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Kerjasama

1.7 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Ainanur Ainanur, Satria Tirtayasa (2023)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV”	X1: Budaya Kerja X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Sebesar 2,554 nilai t hitung pada variable motivasi, sementara t tabel tercatat 1,998. Dikarena t hitung lebih tinggi dari t tabel ($2,554 > 1,998$), bisa ditarik simpulan bahwasannya terhadap kinerja, motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,956 > 2,75$) atau $Sig. < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)
2	Khoifatulah, Erwin, Anita (2022)	“Pengaruh Kompetensi, Teamwork Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikoperasi Mekar PT Gudang Garam Tbk. Kediri”	X1: Kompetensi X2: Teamwork X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Dengan nilai sig. 0,013 yang lebih rendah dari 0,05, H_0 ditolak serta H_a diterima. Yang mengindikasikan secara parsial variable Y dipengaruhi secara signifikan oleh variable X3 pada Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Sementara itu, nilai F hitung 66,921 dengan sig. 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwasannya model penelitian secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan.
3	Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu (2023)	“Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrainti Sejahtera Eletrind”o	X1: Kompetensi X2: Pelatihan X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Nilai t-hitung (4,108) yang lebih tinggi dari t-tabel (2,048) menunjukkan bahwasannya pelatihan memberi pengaruh signifikan secara parsial. Sementara itu, F-hitung (9,981) yang melebihi F-tabel (2,92) dengan sig. 0,000 (< 0,05) mengindikasikan bahwasannya motivasi, pelatihan, serta disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan.

1.8 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman (2021:21) mengemukakan bahwa motivasi ialah suatu keadaan internal pada individu yang berperan dalam mendorong timbulnya dorongan untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Individu yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya mampu memperlihatkan kinerja yang lebih optimal, menjalankan pekerjaan dengan antusiasme yang lebih besar, serta memberikan kontribusi yang positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

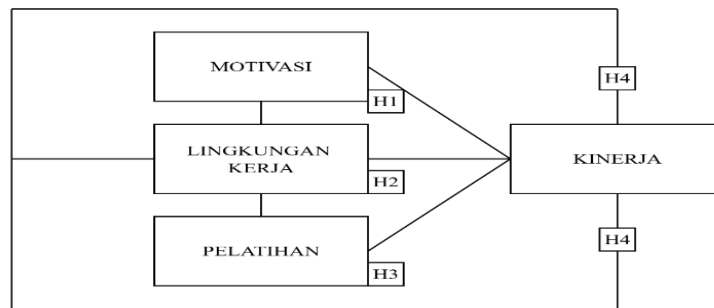
1.9 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Liwati (2024:23) pengaruh lingkungan kerja merupakan determinan kunci yang menentukan keberhasilan operasional serta kesejahteraan di tempat kerja. Implikasinya tidak semata-mata tercermin pada performa individu, namun juga berdampak pada tingkat produktivitas secara menyeluruh. Berbagai aspek dalam lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik ataupun sosial, mempunyai peran fundamental dalam membentuk pengalaman kerja serta kualitas ouput yang dihasilkan karyawan.

1.10 Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki fungsi yang krusial dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi maupun strategi bisnis yang inovatif, melainkan turut dipengaruhi oleh kompetensi serta kemampuan SDM yang dimilikinya. Program pelatihan yang disusun secara efektif mampu membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, memperluas wawasan pengetahuan, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan pendekatan kerja yang terus berubah (Nikmah et.al.2023)

1.11 Kerangka Konseptual



1.12 Hipotesis

syafri hafi sahir (2021:) mendefinisikan hipotesis sebagai kesimpulan teoritis yang bersifat provisional (sementara), belum bersifat final, dan memerlukan pengujian lebih lanjut. Hipotesis ialah suatu konstruksi pemikiran yang disusun oleh peneliti berdasarkan permasalahan yang dikaji, yang mengandung dugaan mengenai adanya hubungan sebab-akibat antar dua atau lebih variable.

Merujuk pada model hipotesis maka hipotesis pada studi ini adalah:

H1: “Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja karyawan terhadap RSUD Tualang”

H2: “Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan terhadap RSUD Tualang”

H3: “Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Karyawan terhadap RSUD Tualang”

H4: “Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”