

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Dalam persaingan global, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan rumah sakit, khususnya perawat yang berperan langsung dalam kepuasan pasien. Oleh karena itu, kinerja perawat harus dikelola sesuai standar Kepmenkes No. 836/SK/VI/2005 melalui pelatihan yang efektif untuk memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Nugroho, 2023; Leoni Bunga et al., 2023; Kuruppu et al., 2021). Pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi terbukti berdampak positif terhadap kinerja (Putri & Astuti, 2022), dan perlu didukung oleh kompetensi serta motivasi kerja yang tinggi agar perawat mampu bekerja secara optimal (Karyono, 2021; Darmawan et al., 2021).

Pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan rasa puas dan aman, yang berdampak positif pada kinerja (Nugroho, 2023). Kepuasan kerja, dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, promosi, dan hubungan kerja, turut menjadi mediator dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja (Christianty, 2022; Putra et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan motivasi memiliki pengaruh lebih kuat (Karyono, 2021; Rosiana & Puji, 2022). Berdasarkan *reserach gap* dan observasi peneliti di lapangan, peneliti tertarik untuk menganalisa lebih lanjut melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Swasta Medan.”**

I.II Identifikasi Masalah

1. Kinerja perawat mempengaruhi kepuasan pasien.
2. Rumah Sakit rutin menyelenggarakan pelatihan.
3. Motivasi dan kepuasan kerja berperan dalam kinerja perawat
4. Belum ada penelitian yang mengkaji variabel-variabel ini beserta dengan hubungannya di Rumah Sakit Swasta Medan.

I.III Batasan Masalah

Penelitian dibatasi pada perawat yang bekerja dalam sistem shift di salah satu RS Siloam Swasta Medan.

I.IV Rumusan Masalah

Berikut ringkasan dari bagian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat di salah satu Rumah Sakit Swasta Medan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat.

I.V Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dilakukan penelitian terkait adalah untuk menganalisa Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Perawat di Rumah Sakit Swasta Medan.

2. Tujuan Khusus

Menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening

I.VI Manfaat Penelitian I.VI.1

Manfaat Teoritis

Menambah wawasan akademis tentang pengaruh motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

I.VI.2 Manfaat Praktis

Menjadi masukan untuk manajemen rumah sakit dalam pengembangan SDM

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.I.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci daya saing perusahaan. Untuk menghadapi tantangan bisnis modern, perusahaan perlu mengelola SDM secara efektif melalui rekrutmen, pengembangan, kompensasi, pembagian tugas, serta pengawasan dan penghargaan (Leoni Bunga et al., 2023; Nugroho, 2023).

II.I.2 Kinerja Karyawan

II.I.2.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dinilai dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Evaluasi kinerja penting untuk pengembangan dan produktivitas. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja.

II.I.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja meliputi prestasi sesuai standar, disiplin, kreativitas dan inisiatif tinggi, kemampuan kerja sama, serta tanggung jawab (Leoni Bunga et al., 2023)

II.I.3 Motivasi Kerja

II.I.3.1 Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi, yang berarti "bergerak," adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri atau lingkungan, dan dipengaruhi oleh kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Tujuannya adalah meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan loyalitas karyawan secara selaras dengan tujuan perusahaan.

II.I.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi oleh prestasi, penghargaan perusahaan, kesempatan berkreasi dan bertanggung jawab, serta kemajuan keterampilan (Leoni Bunga, 2023).

II.I.4 Pelatihan Kerja

II.I.4.1 Defenisi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja bertujuan mengatasi perbedaan latar belakang, meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan karyawan. Pelatihan efektif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan inovasi, meski hasilnya bervariasi. Tujuannya mencakup peningkatan sikap, efisiensi, dan pengembangan diri.

II.I.4.2 Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan efektif ditunjang oleh instruktur kompeten, peserta yang tepat, materi relevan, metode pelatihan sesuai, dan evaluasi untuk mengukur keberhasilan (Tarigan et al., 2021).

II.I.5 Kepuasan Kerja

II.I.5.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dipengaruhi oleh imbalan, lingkungan, jenis pekerjaan, dan hubungan sosial. Kepuasan ini meningkatkan semangat dan produktivitas, sedangkan ketidakpuasan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan prestasi.

II.I.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji adil, kesempatan promosi, pimpinan suportif, dan dukungan rekan

kerja (Juniarti & Putri, 2021). Studi menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Khusnah, 2019; Susanto, 2019; Syahputra et al., 2020).

II.II Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Karyono (2021)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kompetensi Perawat Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel x1 : motivasi variabel x2 : pelatihan kerja variabel y : kinerja, variabel z : kompetensi	<i>Purposive sampling</i>	Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, dengan kompetensi sebagai variabel intervening.
2.	Porotu'o, Andreano., Kairupan, Bernabas., Wahongan, Greta. (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel x1 : motivasi, variabel x2 : sikap profesi, variabel y : kinerja, variabel z : kepuasan kerja	Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional study</i>	Kepuasan kerja memengaruhi kinerja secara langsung; sikap profesi memengaruhi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.
3.	Zizka, Eva (2025)	Pengaruh Remunirasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja di RS Myria Palembang.	Variabel x1 : remunirasi, variabel x2 : motivasi kerja, variabel y : kepuasan kerja	Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).	Remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja, baik secara langsung melalui kepuasan kerja.