

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting didalam organisasi, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012:10) menyebutkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan yang baik, memiliki banyak pengalaman, dan juga berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki keterampilan, karya, pengetahuan, dan masih banyak potensi yang harus dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi dan berkembangnya informasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Berkembangnya teknologi dan pendidikan disertai dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya, maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan tersebut, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik serta berkualitas. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka diperlukan 2 pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja dari sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses ataupun hasil setiap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja merupakan suatu proses pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang telah ditentukan. Menurut (Wibowo, 2014:70) menyebutkan bahwa “Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Suatu hal yang harus menjadi perhatian khusus perusahaan yakni tentang bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. motivasi karyawan sangat penting, karena motivasi merupakan suatu hal yang mendasari setiap individu untuk bertindak serta melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Menurut (Wibowo, 2014:322) menyebutkan bahwa “Motivasi merupakan sebuah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus dari setiap individu guna menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Jika motivasi dan lingkungan kerja baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi baik. Menurut (Kasmir, 2016:189) menyebutkan bahwa “Motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja”. Menurut (Ruyatnasih & Megawati, 2018:167) menyebutkan bahwa “Motivasi merupakan pemberian daya pgerakn yang merangsang keinginan dan daya pgerakn kemauan bekerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Jadi pada dasarnya, ketika perusahaan menginginkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dari setiap karyawan, sehingga mereka bisa memiliki semangat bekerja guna menciptakan kinerja yang maksimal. Sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja, dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2013:122) menyebutkan bahwa “Faktor lingkungan kerja bisa saja berupa kondisi fisik, seperti penerangan, suhu udara, dan lain sebagainya yang mampu meningkatkan suasana yang kondusif serta semangat kerja dari setiap karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Menurut (Mangkunegara, 2014:233) menyebutkan bahwa “Lingkungan kerja yaitu meliputi

autoritas yang memadai, uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, pola komunikasi, peluang karir, iklim kerja yang dinamis, dan fasilitas kerja yang memadai”. Menurut (Ahyari, 2014:45) menyebutkan bahwa “Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan juga dapat menurunkan produktifitas kerja dari setiap pegawai”.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja dari karyawan agar dalam melaksanakan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, aman, sehat, dan tempat kenyamannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif, akan menjadikan karyawan merasa betah dan senang berada diruangan serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman bisa memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan yang telah dilakukan. Dengan demikian, perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan menjadi baik pula. Pada penelitian *Hawthorne* (dikuti Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa “Interaksi dan perhatian yang dicuarahkan oleh para periset kepada para karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak”. *Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger* yang melakukan riset di *Hasthorne* juga menemukan kenyataan bahwa “Perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen”.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang (RSUD) adalah rumah sakit yang bergerakkn dibidang jawa yang terletak di Jl. Galus Mas Raya No.1, Sukaharja, Kec. Telukjamber Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Dalam rangka mencapai visi dan misinya Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang, memiliki nilai dasar dan keyakinan yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan, dan pedoman bagi 5 direksi yaitu unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional, dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Daftar Tabel 1.1
Data Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang

PNS (Pegawai Negeri Sipil)	Jenis Kelamin		Jml	TKK (Tenaga Kerja Kontrak)	Jenis Kelamin		Jml
	L	P			L	P	
Jabatan Fungsional Tertentu	131	241	372	Jabatan Fungsional Tertentu	118	217	335
Jabatan Fungsional Umum	30	20	50	Jabatan Fungsional umum	69	104	173

Sumber : Kepegawaian RSUD Karawang 2020

Keterangan:

- a. Jabatan Fungsional Tertentu : Dokter, Perawat dan Apoteker.
b. Jabatan Fungsional Umum : Tenaga Adimistrasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan rumah sakit yang berinisial "D" yang telah dilakukan oleh calon peneliti, para karyawan rumah sakit cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya interaksi antara atasan dengan bawahan, seperti pemberian motivasi, bimbingan, dorongan dan kepada anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi karyawan yang menarik dan bisa membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja mereka bisa menjadi rendah. Masalah lainnya yang ada pada rumah sakit yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

Tabel 1.2
Persentase penilaian kinerja pegawai RSUD karawang 2020

Aspek yang di nilai	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
Kinerja	69,17	68,46	65,16
Kompetensi	17,78	17,84	18,50
Pembinaan SDM	10	10	9,94
Total	96,95	96,3	93,6

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Karawang 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Karawang kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 total nilai dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 96,95%, pada tahun 2018 sebesar 96,3% dan pada tahun 2019 turun menjadi 93,6%. Hal ini disebabkan motivasi dari seorang atasan kepada bawahan masih sangat kurang sehingga karyawan menjadi bermalas-malasan dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi kepada karyawan masih rendah sehingga kinerja karyawan pun menurun. Selain itu, hasil dari penilaian kinerja tidak diberitahukan kepada karyawan dan hanya untuk kebutuhan perusahaan semata misalnya untuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan penyesuaian pemberian kompensasi sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dalam bekerja. (Sumber : Wawancara dengan staf bagian Kepegawaian).

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang diuraikan pada latar belakang, dapat ditemukan identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata kinerja pegawai belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Rumah Sakit Umum Daerah Karawang.
2. Motivasi kerja pegawai untuk berprestasi masih kurang terutama pada pegawai mutasi yang dinas lain.
3. Belum adanya reward/penghargaan khusus untuk pegawai yang memiliki prestasi kerja.
4. Permasalahan Teknologi Informasi bagi pegawai yang memasuki usia pensiun.
5. Lingkungan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang masih kurang sesuai yang diharapkan terutama aspek non fisik seperti ruang gerak dan tingkat kebisingan.
6. Fasilitas umum di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang masih membutuhkan perbaikan dan peningkatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diteliti, maka batasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis yang digunakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.
4. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud menguji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang pada karyawan PNS dengan Jabatan Fungsional umum. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja (X_1) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana lingkungan kerja (X_2) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang?
4. Seberapa besar motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja pegawai (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang ?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang ?
6. Seberapa besar lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang ?
7. Variabel bebas mana (X_1) dan (X_2) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit umum daerah kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.
6. Untuk Mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui Variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Untuk Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.
2. Instansi. Bagi instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang akan berdampak kinerja pegawai.
3. Publik. Bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.