

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menempatkan urutan paling terpenting agar meraih cita-cita perusahaan yang telah di susun ataupun direncanakan. Maka perlu dilakukan usaha pada perusahaan agar melangsungkan hidup sebuah perusahaan tersebut. Ini membuktikan bahwa sumber daya manusia begitu penting dalam sebuah perusahaan. Organisasi ini diharuskan memiliki sebuah tujuan yang sama dengan para karyawan agar tercapainya sebuah target yang diinginkan. Kegiatan sumberdaya manusia ini harus sesuai dengan apa yang telah dikelola kegiatan kerjanya sehingga keberlangsungan ini menjadi faktor yang paling penting untuk tumbuhnya sebuah perusahaan atau organisasi.

Organisasi memahami jika kerja keras dalam mengatur sumber daya manusia tidak terhenti dengan sebuah tanggapan yang mengatakan jika karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, namun ini lebih diterjemahkan kepada kepercayaan ini pada peraktek juga membawanya kedalam aturan manajemen sumber daya manusia di keseharian. Keberhasilan kerja pegawai merupakan suatu kegagalan atau masalah yang sangat perlu dihadapi oleh sebuah organisasi. Dimana organisasi seharusnya lebih peduli dan cekatan agar dapat berkembang pesat. Bagi sebuah perusahaan kerja yang efektif ini memiliki arti bahwa pengeluaran yang ada sangat perlu dipertahankan walaupun total pegawainya rendah dalam produktifitasnya dalam melaksanakan kewajiban bekerja di sebuah perusahaan.

Jika pekerjaanya dapat memenuhi kebutuhan hidup maka karyawan akan bekerja secara maksimal. Ini berarti perusahaan diharuskan memperhatikan karyawannya. Jika karyawan merasa senang maka tingkat kinerjanya semakin tinggi juga dapat menciptakan kenyamanan dan kesenangan pada diri karyawan. Dengan begitu maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang diinginkan.

Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang merupakan unit sosial ekonomi, yang pengelolaannya dijalankan berlandaskan kegunaan ekonomi dan sosial. Yang berarti manajemen dalam menjalankannya Rs. Citra Sari Husada Kosambi

Karawang tetap menggunakan perhitungan ekonomi, yang mana pekerjaannya tetap dikerjakan dengan profesional, produktif juga efisien namun dengan tidak melupakan kegunaan sosial di masyarakat. Pengelolanya menjadi lebih bertautan di karenakan pihak manajemen pasti menghadapi situasi pesaing yang lebih banyak, sedangkan disisi yang lain manajemen harus menjalankan kegunaan sosialnya. Maka dari itu rumah sakit memerlukan karyawan yang memiliki kinerja baik, agar target ataupun tujuan rumah sakit tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari berbagai profesional medis khusus yang berkolaborasi satu sama lain untuk menghasilkan berbagai macam layanan rumah sakit. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Kesehatan Republik Indonesia no. 23 tahun 1992, tenaga kesehatan adalah seseorang yang mengabdikan dirinya di bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidang kesehatan untuk kategori tertentu yang memerlukan kewenangan untuk melakukan kegiatan kesehatan. kesehatan.

Berdasarkan hasil Pra Penelitian di Rumah Sakit Intan Barokah Karawang terdapat beberapa permasalahan kinerja karyawan. Berikut data permasalahan kinerja karyawan di Rs. Intan Barokah:

Tabel 1. 1

Permasalahan Kinerja Karyawan di Rs. Citra Sari Husada

No	Indicator	Keterangan	Jumlah jawaban tidak	Persentase
1	Mengerjakan tugas dengan teliti	27 dari 30 responden telah mengerjakan tugas dengan teliti, 3 diantaranya masih belum teliti dalam mengerjakan tugasnya.	3	10%
2	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	22 dari 30 responden telah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 8 di antaranya belum tepat	8	27%

		waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.		
3	Menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan tujuan	21 dari 30 responden telah menghasilkan kualitas kerja sesuai target, 9 diantaranya masih belum menghasilkan kualitas kerja yang sesuai target.	9	30%
4	Mengerjakan tugas dengan baik	28 dari 30 responden menyatakan bahwa telah mengerjakan tugas dengan baik, 2 diantaranya masih belum mengerjakan tugas dengan baik.	5	17%
5	Hadir tepat waktu sesuai jam kantor	23 dari 30 responden selalu hadir tepat waktu, 7 diantaranya masih belum hadir tepat waktu sesuai jam kantor.	7	23%
6	Mampu bekerja secara mandiri	27 dari 30 responden mampu bekerja secara mandiri, 3 diantaranya masih belum mampu bekerja secara mandiri.	3	10%
	Jumlah		35	20%

(Sumber: Rs. Citra Sari Husada)

Dari penjelasan tabel di atas terlihat bahwa data kinerja karyawan Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang terdapat 20% karyawan kurang memiliki kinerja yang baik.

Kerja keras untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah sebuah hal gampang ini dikarenakan konsep kinerja memiliki beraneka macam juga dapat diteliti melalui berbagai macam pandangan juga dipenuhi dengan bermacam-macam faktor, diantaranya merupakan kemampuan pegawainya sendiri juga pada dorongan motivasi dari atasan. Gerak manusia terus berlandaskan pada sebuah motivasi itu sendiri, terlepas pada tingkat tinggi atau rendahnya motivasi tersebut. Jika pegawai bekerja menggunakan motivasi yang serius ini adalah sebuah harapan semua perusahaan. Maka dari itu meningkatnya atau menurunnya sebuah motivasi pegawai secara artian perusahaan harus mengetahui terlebih dulu apa yang dibutuhkan pegawai. (Suwati, 2013:43) mengungkapkan bahwa “Motivasi kerja diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.” (Wijayanto, 2012:233) mengungkapkan bahwa, “Seseorang mustahil mengerahkan segenap upaya seoptimal mungkin bilamana tidak ada motivasi yang besar dalam dirinya.”

Tantangan untuk mempertahankan minat dan antusiasme setiap pekerja dalam bisnis adalah tantangan yang harus lebih dipikirkan oleh perusahaan. Perusahaan wajib menempatkan pegawai ditingkat tertinggi sehingga menjadikan karyawan sebagai aset terpenting dalam sebuah perusahaan, bukan hanya dijadikan sebagai alat produksi. Makannya organisasi harus menumbuhkan kenyamanan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya, juga dengan begitu motivasi pegawai akan selalu terjaga dengan aman dan menjadikan visi misi perusahaan tercapai. Karakteristik dimasing-masing perusahaan ini sangat bermacam-macam tergantung tergantung kondisi. Hanya saja jika dilihat secara menyeluruh ini memperlihatkan bahwa fasilitas telah dipersiapkan, kejelasan karir, tingginya sebuah tingkat kesejahteraan, keamanan dan juga kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil Pra Penelitian yang terdapat di Rumah Sakit Intan Barokah Kosambi Karawang terdapat beberapa permasalahan motivasi karyawan. Berikut data permasalahan Motivasi karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang:

Tabel 1. 2

Permasalahan Motivasi Karyawan di Rs. Citra Sari Husada

No	Indicator	Keterangan	Jumlah jawaban tidak	Persentase
1	Peningkatan Produktivitas	29 dari 30 responden telah meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, 1 diantaranya masih belum adanya peningkatan produktivitas dalam bekerja.	1	3%
2	Bekerja dengan memenuhi standar yang ditetapkan instansi	29 dari 30 responden telah lolos standar yang ditetapkan oleh instansi, 1 diantaranya masih belum lolos standar yang ditetapkan instansi.	1	3%
3	Peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan tugas	28 dari 30 responden telah meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan, 2 diantaranya masih belum adanya peningkatan kemampuan dalam pekerjaannya.	2	7%
4	Memiliki sebuah tanggung jawab pada pekerjaan rekan kerja	25 dari 30 responden menyatakan bahwa telah tanggung jawab dalam membantu pekerjaan orang lain, 5 diantaranya masih belum bertanggung jawab dalam membantu pekerjaan rekan kerjanya.	5	17%
5	Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan menjalin sosial	29 dari 30 responden dapat berinteraksi dengan rekan kerja. 1 diantaranya belum	1	3%

	yang baik dengan teman kerja.	mampu berinteraksi dengan baik.		
	Jumlah		10	7%

(Sumber: Data pra Penelitian)

Hasil tabel dapat diketahui jika motivasi karyawan Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang terdapat 7% karyawan kurang memiliki motivasi kerja.

Ada banyak faktor yang menghubungkan motivasi kerja dalam bekerja, antara lain dapat diketahui yakni kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja dapat memperlihatkan isi hati pegawai pada pekerjaannya ini dilihat dari hal positif maupun negatif pegawai dalam menjalankan kewajibannya.

Menurut Hariadja, 2002:291 mengungkapkan jika “karyawan tidak hanya melakukan pekerjaan, namun berhubungan dengan aspek yang lain seperti berinteraksi dengan teman kerja, atasan, juga memiliki kewajiban untuk mengikuti aturan-aturan yang sering sekali tidak merasa nyaman atau kurang disukai.”

Setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan yang unik dalam posisinya, oleh karena itu sifat kebahagiaan kerja secara inheren bersifat pribadi. Ini tergantung pada apa yang dia inginkan dari evaluasi yang dia yakini untuk ditunjukkan.

Handoko, 2000:191 menyatakan bahwa “Jika banyaknya aspek pekerjaan yang tidak sinkron menggunakan impian sistem nilai yang dimiliki karyawan maka semakin rendah taraf kepuasan yang diterima atau didapat. Begitupun sebaliknya, Jika banyaknya aspek pada pekerjaan yang sinkron menggunakan impian sistem nilai yang dimiliki karyawan maka meningkat taraf kepuasan yang diterima atau didapat.” Sikap karyawan pada lingkungan kerja dan rekan kerja pada pekerjaannya merupakan cerminan perasaan karyawan dalam bekerja.

Sebenarnya seluruh bentuk perusahaan secara serius memerlukan sebuah cara kerja yang melihat kepeduliannya pada kepuasan kerja pegawainya. Ini dijelaskan oleh Handoko, 1995:196 “Kematangan psikologis tidak akan pernah didapatkan karyawan apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja.”

Karyawan tidak mungkin meraih kesehatan psikologi jika tidak mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai goresan absen, peuntaran kerja juga prestasi yang bagus merupakan karyawan yang mendapatkan. Untuk menghasilkan sebuah suasana yang kondusif diperlukan kepuasan kerja ini sangat penting bagi karyawan dan perusahaan.

Untuk mengetahui manfaat kepuasan kerja perlu dilakukan sebuah analisis, yang dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan. Jika bagi perusahaan analisis ini diperlukan untuk mendapatkan pencapaian perusahaan, namun untuk karyawan analisis ini perlu dilakukan untuk mengetahui sebab ataupun sumber dari kepuasan kerja. Dilain itu perlu juga menganalisis terkait motivasi dan kinerja karyawan apakah memiliki pengaruh.



Berikut data jumlah karyawan Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang yang keluar pada tahun 2019 :

Tabel 1. 3
Data Karyawan Resign Rs. Citra Sari Husada

No	Bulan	Jumlah Karyawan Risign
1.	Januari	8
2.	Februari	8
3.	Maret	8

4.	April	5
5.	Mei	4
6.	Juni	10
7.	Juli	6
8.	Agustus	7
9.	September	9
10.	Oktober	7
11.	November	12
12.	Desember	11
	Total	95
	Presentase karyawan resign 2019	22%

(Sumber: Rs. Citra Sari Husada)

Dari tabel diatas bahwa dapat dilihat terdapat presentase karyawan resign ditahun 2019 sebanyak 22% dari 429 jumlah karyawan yang ada. Dari presentase yang cukup tinggi ini menjadi indikasi apakah karyawan kurang memiliki kepuasan kerja.

Karyawan dirugikan ketika kebutuhan mereka akan motivasi tidak terpenuhi. Akibatnya, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan pujian dan dorongan kepada anggota staf. Kurangnya komunikasi membuat atasan kurang menyadari keuntungan yang dibawa bawahannya ke meja ketika datang untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Demikian juga dengan tidak adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan membuat perusahaan kurang mengetahui bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dalam kaitannya dengan kewajiban kerja tersebut. Ketika seorang karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka mungkin mengalami perasaan senang.

Pengakuan juga penghargaan pada karyawan yang telah melakukan kinerja dengan sangat baik sangat mempengaruhi dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang lain. Beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan keluhan dan kebingungan tentang pekerjaan selanjutnya. Jika sebuah perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan para pekerjanya, para pekerja tersebut akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu agar mendapat imbalan atas usaha mereka. Akibatnya, kinerja karyawan akan meningkat, dan karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran bisnis yang lebih tinggi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan menjadi tidak termotivasi, tidak produktif, dan lesu di tempat kerja, dan mereka akan memiliki sedikit minat untuk mempelajari inti pekerjaan mereka. Karena itu, kinerja karyawan akan terganggu, yang akan membuat lebih sulit untuk mencapai hasil yang maksimal.

Informasi di atas dan hasil data yang diterima menunjukkan bagaimana motivasi karyawan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Rp. Citra Sari Husada Kosambi Karawang merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta di Karawang tepatnya JL. Raya Kosambi - Telagasari KM 3, Ds. Cibalongsari Klari. Dengan total 429 karyawan, rata-rata kunjungan pasien 370 orang per hari. Dengan demikian terdapat permasalahan-permasalahan yang timbul dan harus diselesaikan dalam pelayanan kesehatan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang, permasalahan yang timbul diantaranya:

1. Motivasi yang dimiliki bawahan masih rendah.
2. Bawahan masih memiliki kepuasan yang rendah.
3. Karyawan belum memiliki kinerja yang sesuai standar.
4. Kurangnya peningkatan produktivitas.
5. Kurangnya peningkatan kemampuan.
6. Kurangnya tanggung jawab dalam membantu pekerjaan orang lain.
7. Masih adanya pegawai yang belum menghasilkan kualitas kerja sesuai target.
8. Masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Supaya permasalahan dari penelitian ini lebih difokuskan atau berfokus serta tidak keluarbatas dari apa yang diteliti, pembatasan penelitian ini adalah antara lain:

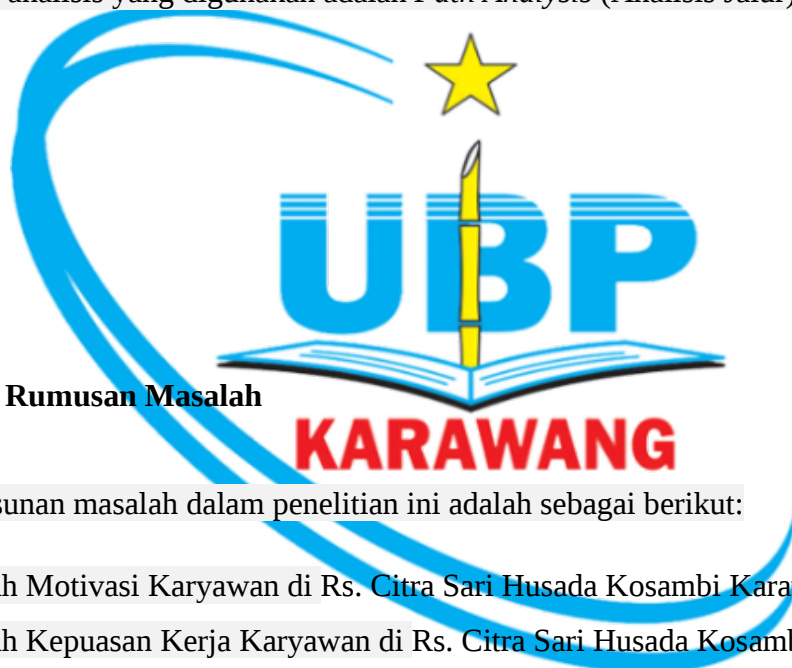
1. Bidang penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.
2. Studi penelitian ini membahas pengaruh motivasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Metode survei menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan diagram penjas dan diagram verifikasi.
4. Unit yang digunakan adalah responden pegawai medis di Rs. Intan Barokah Karawang dibantu dengan menggunakan SPSS
5. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur)

1.4. Rumusan Masalah

Adapun susunan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
2. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
3. Apakah Kinerja Karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
4. Apakah hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
5. Apakah pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
6. Apakah pengaruh simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.

1.5. Tujuan Penelitian



Tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada rumusan masalah yang disebutkan di atas, adalah untuk:

1. Untuk mengidentifikasi, menilai, dan menjelaskan motivasi karyawan Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
2. Menentukan, menilai, dan mendeskripsikan Kepuasan Kerja Karyawan pada Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
3. Menentukan, menilai, dan mendeskripsikan Kinerja Karyawan pada Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
4. Menentukan, mengevaluasi, dan menjelaskan hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada Rs. Citra Sari Husadi Kosambi Karawang.
5. Menentukan, mengevaluasi, dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang.
6. Mengetahui, menganalisis, dan sekaligus menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat teoritis

Temuan studi ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang substansial bagi tubuh pengetahuan saat ini, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dimaksudkan bahwa kontribusi material akan dibuat di masa depan bagi siapa saja yang mungkin tertarik dengan temuan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Temuan-temuan penelitian ini seharusnya, ketika diwujudkan, memberikan kontribusi yang substansial terhadap Rs. Citra Sari Husada Kosambi Karawang, khususnya berkaitan dengan peningkatan motivasi pegawai, kebahagiaan kerja, dan produktivitas pegawai. Serta dapat memberikan masukan dari karyawan sekaligus sebagai bahan bacaan atau menjadi sumber permasalahan untuk diteliti lebih lanjut.