

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan – perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan yang organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kerja.

Setiap instansi atau perusahaan mempunyai sebuah struktur dan ketentuan tertentu di dalamnya. suatu perusahaan dan instansi juga mempunyai tujuan yang harus dicapai, maka dari itu di dalam perusahaan diperlukan kekompakan atau kerjasama yang baik antar atasan dan karyawannya. Tindakan- tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur sumber daya yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai

pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Instansi juga harus mampu memberikan pembekalan terhadap setiap karyawannya terutama karyawan baru, guna meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Menurut Maliya (2009) dalam Siahaan (2018:3) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari pembelajaran / pelatihan dan faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan. Melalui pelatihan ini karyawan mampu memahami porsi dan tanggung jawabnya masing-masing, pemberian pelatihan dilakukan diawal pekerjaan atau sesaat setelah perekrutan karyawan baru. Maka dari itu perusahaan harus memiliki inisiatif untuk melakukan program pelatihan secara berkala, karena adanya pelatihan maka dapat meningkatkan perkembangan pengetahuan serta rasa percaya diri yang tinggi sehingga menimbulkan rasa puas dalam berkerja serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap sebuah instansi. Instansi juga akan melihat karyawan dari segi catatan kinerja dari karyawan, dengan catatan tersebut instansi bisa menempatkan atau memposisikan karyawan tersebut sesuai porsinya.

Hal penting lainnya dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang diperoleh dari orang lain maupun diri sendiri sehingga menciptakan kekuatan mental maupun fisik dalam melakukan aktivitasnya. Damayanti (2017:4) Motivasi adalah

suatu kumpulan kekuatan tentang yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Dengan adanya motivasi akan membuat seseorang bekerja maksimal dan memenuhi target. Hal penting yang perlu diperhatikan oleh atasan dalam memotivasi karyawan adalah memperhatikan psikologis karyawan, dikarenakan bermacam- macam perilaku karyawan dalam menerima motivasi tersebut.

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Damayanti (2017:5) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi plening atau organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi Rumah Sakit Ibu dan Anak Daerah Surabaya maka instansi memerlukan sebuah pemimpin yang mampu menjaga hubungan baik dengan karyawan lalu membekali pelatihan kerja yang cukup dan motivasi agar menciptakan etos kerja yang meningkat dan melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengangkat permasalahan ini dengan judul **ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PUTRI SURABAYA DENGAN MELIHAT UNSUR - UNSUR SEPERTI PELATIHAN DAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari dilakukanya penelitiannya ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai

rekomendasi bagi peneliti sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

## 2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan persepsi lingkungan kerja.

## 3. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.