

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis di era globalisasi ini menyebabkan setiap perusahaan dituntut untuk mengelola perusahaannya dengan Baik yang bertujuan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi digital, transformasi digital yang sukses memberikan peluang pada perusahaan untuk menghadapi perubahan dan tantangan secara efektif dan bisa memperoleh peluang pengembangan baru dalam meningkatkan daya saing usaha (Sihombing, Sinaga, & Gumelar, 2023). Salah satu kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang menjadi peran inti dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Akan tetapi, dalam proses mencapai tujuan suatu perusahaan dan kemampuan akan bersaing juga tergantung efektif atau tidaknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan perusahaan.

Fungsi strategis yang berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan suatu organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan dari fungsi ini adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga stabilitas ekonomi perusahaan dan mengurangi risiko

operasional. SDM menjadi penggerak utama segala aktivitas operasional, strategis, dan inovatif dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang kompeten menjadi fokus utama di suatu perusahaan mengingat kontribusinya yang sangat signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba pasti akan meningkat jika produktivitas perusahaan meningkat, dan kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan produktivitas ini (Mutiya et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan Baik dalam kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kolaborasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai harus mempertimbangkan banyak hal penting karena kinerja individu seorang pegawai merupakan bagian dari kinerja organisasi secara keseluruhan, dan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok akan memengaruhi keberhasilan organisasi.

Efektif dan efisiennya kinerja karyawan dicerminkan dalam pengelolaan tugas-tugasnya, menyelesaikan tanggung jawabnya, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Azhar et al., 2023). Pengukuran kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kerjasama dengan rekan kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Ketika suatu perusahaan memiliki tingkat kinerja karyawan yang Baik, itu akan membantu juga dalam mencapai targetnya. Sebaliknya, jika suatu perusahaan memiliki

tingkat kinerja karyawan yang Tidak Baik, hal itu akan menjadi lebih sulit bagi perusahaan untuk mencapai targetnya.

Terdapat 7 rumah sakit kelas C di Kabupaten Kuningan salah satunya RSUD KMC Luragung, setiap rumah sakit memiliki perbandingan yang beragam dalam hal kualitas pelayanan dan pencapaian indikator mutu. RSUD KMC Luragung merupakan salah satu rumah sakit swasta yang terletak di Kabupaten Kuningan dan berdiri sejak tahun 2016. Termasuk rumah sakit kelas C dan memiliki layanan spesialis sebanyak 7 bidang. Sampai saat ini RSUD KMC Luragung masih melayani seluruh masyarakat di wilayah Kabupaten Kuningan khususnya daerah Kuningan Timur.

Pada penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum KMC Luragung, merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Operasional RSUD KMC Luragung ini berdasarkan izin dari dinas kesehatan kabupaten Kuningan. Rumah sakit ini didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas derajat kesehatan Masyarakat dan juga berkontribusi pada peningkatan pendapatan asli daerah kabupaten kuningan.

Tenaga Kesehatan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit KMC Luragung sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang optimal. Peranan sumber daya manusia menjadi unsur paling penting yang berperan besar dalam kesuksesan rumah sakit umum KMC Luragung, karena sumber daya manusia yang menentukan tinggi rendahnya pengelolaan serta pelayanan rumah sakit, maka dari itu unsur manajemen

sumber daya manusia memberikan andil yang besar untuk keunggulan rumah sakit.

Berdasarkan observasi terdapat 95 perawat di RSUD KMC Luragung yang tersebut di berbagai unit pelayanan seperti IGC, ICU, rawat inap, poli, dan ruang operasi. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa perawat merupakan kelompok tenaga kerja yang paling dominan di RSUD KMC Luragung, sehingga sangat tepat dijadikan objek penelitian. Pada penelitian ini didapati permasalahan terkait kinerja pada RSUD KMC Luragung Kuningan, hal itu didasarkan pada hasil kerja setiap pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja

Rentang Nilai	Penilaian Kinerja
10 > 20	Sangat Kurang Baik
21 > 40	Kurang Baik
41 > 60	Ragu
61 > 80	Baik
81 > 100	Baik Sekali

Berikut ini data capaian kinerja perawat pada RSUD KMC Luragung Kuningan pada tahun 2022-2024 sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Perawat Pada RSUD KMC Luragung Kuningan Tahun 2022-2024

No	Aspek penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Tahun 2023		Rata-Rata Tahun 2024	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	80	Baik	79	Baik	79	Baik
2	Kuantitas Hasil Kerja	80	Baik	77	Baik	78	Baik
3	Kedisiplinan	74	Baik	70	Baik	72	Baik

No	Aspek penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Tahun 2023		Rata-Rata Tahun 2024	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
4	Kemandirian	80	Baik	79	Baik	73	Baik
5	Integritas	81	Baik	77	Baik	75	Baik
6	Tanggung Jawab	81	Baik	81	Baik	79	Baik
Rata-Rata		79,167		77,167		76	

Sumber: Data Rekapitulasi Penilaian Karyawan RSUD KMC Luragung Kuningan Tahun 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang rekapitulasi penilaian karyawan RSUD KMC Luragung Kuningan tahun 2024 dapat diketahui bahwa total perawat yang dinilai sebanyak 95 orang. Penilaian kinerja dikategorikan dalam lima tingkatan yaitu Baik Sekali, Baik, Ragu, kurang, dan kurang sekali. Hasil penilaian menunjukkan bahwa tidak ada satu pun perawat yang memperoleh predikat Baik Sekali. Data penilaian kinerja perawat di RSUD KMC Luragung selama periode 2022–2024 menunjukkan rata-rata nilai kinerja menurun dari tahun ke tahun. Nilai rata-rata sebesar 79,167 pada tahun 2022 turun menjadi 77,16667 pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 76, pada tahun 2024. Meskipun nilai-nilai ini masih dianggap Baik, tren penurunan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mungkin kurang konsisten, sesuatu yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Dari data di atas terdapat aspek penilaian yang terdiri dari Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Kedisiplinan, Kemandirian, Integrasi dan Tanggung jawab. Untuk indikator dari aspek Kualitas Hasil Kerja terdiri dari penerapan standar asuhan keperawatan dan peran dalam mutu. Untuk indikator

aspek Kuantitas Hasil Kerja terdiri dari penilaian log book keperawatan. Untuk indikator dari aspek kedisiplinan terdiri dari sikap profesionalitas dan kepatuhan pada aturan dan prosedur. Untuk indikator dari aspek Kemandirian terdiri dari pengambilan Keputusan klinis secara otonom. Untuk indikator dari aspek integritas terdiri dari perilaku jujur, adil dan komitmen pada etika. Untuk indikator dari aspek tanggung jawab terdiri dari mematuhi visi misi, kebijakan dan prosedur rumah sakit.

Jika dilihat lebih dalam, ada penurunan yang mencolok pada indikator inti seperti kedisiplinan dan integritas. Meskipun aspek seperti tanggung jawab dan kualitas hasil kerja relatif stabil, penurunan nilai pada indikator inti seperti kedisiplinan dan integritas menunjukkan bahwa ada masalah dalam tata kelola kerja atau semangat kerja individu. Namun, data ini belum memberikan penjelasan rinci tentang faktor-faktor yang menyebabkan perubahan tersebut, sehingga interpretasinya masih umum dan tidak kontekstual.

Aspek tanggung jawab terus menempati posisi tertinggi dari tahun ke tahun, mencapai 81 di 2022 dan 2023, tetapi sedikit menurun menjadi 79 di 2024. Ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Kuningan Medical Center Luragung memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Namun, meskipun perawat bertanggung jawab atas pekerjaannya, mereka belum tentu menjalankan tugas tersebut dengan kedisiplinan atau kemandirian yang optimal, karena ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan elemen lain seperti kemandirian dan kedisiplinan. Efektivitas kerja tim dapat terganggu oleh ketidaksesuaian

antara elemen ini, terutama dalam situasi yang membutuhkan kerja sama dan pelayanan yang tepat waktu.

Dari data rekapitulasi kinerja di atas terjadi ketidakseimbangan nilai antar aspek kinerja, maka penting untuk mencermati faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja tersebut, salah satunya adalah motivasi kerja. Dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan atau melakukan sesuatu dikenal sebagai motivasi (Djuari et al., 2024). Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan sehingga karyawan terdorong untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Pada dasarnya, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka mau dan rela mencurahkan semua energi dan pikiran mereka untuk pekerjaan jika mereka ingin mencapai target yang telah ditetapkan. Karena keinginan, kebutuhan, dan harapan masing-masing karyawan berbeda, memotivasi karyawan adalah masalah yang sulit. Namun, jika manajemen dapat memahami masalah ini dan menanganinya, perusahaan akan memiliki kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Karyawan yang sangat bermotivasi akan memahami apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa tekanan, dan mampu mencapai hasil yang optimal. Hubungan yang Baik antara atasan dan bawahan dapat dibangun dengan memberikan motivasi konsisten kepada bawahan. Jika karyawan dimotivasi, mereka akan merasa diperhatikan, dihargai, dan terlibat dalam kegiatan organisasi. Mereka akan merasa seperti mereka

melakukan apa yang dilakukan perusahaan. Seorang karyawan memiliki motivasi kerja, yang menentukan bagaimana mereka berperilaku selama mereka bekerja untuk suatu perusahaan (Sapu et al., 2023).

Selain itu hal yang mendorong peningkatan kualitas kinerja yaitu dengan dorongan karakteristik individu. Karakteristik individu menjadi fondasi utama yang membentuk perilaku kerja seseorang, sehingga berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas dan pencapaian hasil kerja. Tercapai atau tidaknya kinerja para karyawan di perusahaan dalam mencapai targetnya, dipengaruhi karakteristik individu. Karakteristik antar individu di perusahaan sangat perlu diperhatikan karena memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Karakteristik individu merupakan sikap, minat, kemampuan, perilaku dan watak yang melekat yang memotivasi dan memengaruhi perilaku individu satu dengan individu lainnya (Siregar et al., 2024).

Karakteristik individu karyawan merupakan hal yang paling penting untuk menentukan kinerja dan perilaku karyawan di suatu perusahaan. Karakteristik individu, termasuk kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin, masa kerja, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai, akan memengaruhi perilaku seseorang di perusahaan, sehingga dapat membedakan antara individu satu dengan yang lainnya di suatu perusahaan.

Nilai-nilai individu yang berbeda-beda harus dipahami oleh suatu organisasi agar dapat menilai kandidat karyawan yang potensial. Nilai-nilai ini dibawa oleh individu dan dibentuk oleh lingkungan tempat mereka tinggal (Kadek Ratna SA,

I Wayan S, 2022). Karakteristik individu adalah keinginan, sikap, dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam lingkungan kerja. Namun, karakteristik individu merupakan modal awal yang Baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik pribadi setiap pekerja adalah penilaian yang sering ditebak oleh perspektif manusia lain tentang perilaku mereka di tempat kerja dan lingkungan sosial mereka.

Penelitian ini dilakukan di RSUD KMC Luragung karena ditemukan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi manajemen tentang kinerja perawat dan hasil observasi awal yang menunjukkan indikator kinerja yang belum optimal, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kecepatan pelayanan.. Hal ini menunjukkan bahwa komponen internal, seperti karakteristik individu dan keinginan untuk bekerja, kemungkinan besar berpengaruh besar pada seberapa Baik perawat bekerja. Karena peran perawat sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan, kajian ini harus dilakukan untuk mengetahui masalah dasar dan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja di lingkungan rumah sakit secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei pada perawat di RSUD Kuningan Medical Center Luragung, Kuningan).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut.

1. Bagaimana karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja karyawan perawat di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung?
5. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memiliki tujuan yang akan dicapai, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung.
2. Pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung.
3. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Kuningan Medical Center Luragung.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung.

5. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Kuningan Medical Center Luragung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara karakteristik individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, temuan penelitian ini dapat memperkuat atau memperkaya literatur terkait variabel *intervening* dalam hubungan antara faktor individu dan hasil kerja karyawan. Dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, penelitian ini memberikan sudut pandang berbeda tentang bagaimana faktor individu dapat memengaruhi hasil kerja karyawan.

1.4.2 Guna Laksana

1.4.2.2 Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai bahan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh karakteristik individu melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di suatu rumah sakit.

1.4.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pembaca atau peneliti lain yang sedang berusaha mengembangkan penelitian serupa dalam bidang manajemen

sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4.2.4 Bagi Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Luragung

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh RSUD Kuningan Medical Center Luragung untuk mendapatkan pengetahuan lebih lanjut tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tolak ukur atau pertimbangan untuk kegiatan manajemen sumber daya manusia yang akan datang untuk mencapai tujuan rumah sakit atau organisasi dengan cara yang lebih Baik dan unggul dibandingkan dengan rumah sakit lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum KMC Luragung yang berlokasi di Jln. Raya Luragung, Desa Cirahayu, Kecamatan Luragung, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Telp. (0232) 8900112. Email:rsukmcluragung@yahoo.com.

1.5.2 Jadwal penelitian

Jadwal penelitian disusun secara sistematis agar setiap tahapan penelitian dapat dilaksanakan secara terencana dan tepat waktu, mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian. Rincian jadwal penelitian secara lengkap disajikan dalam tabel jadwal penelitian pada lampiran.