

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era yang modern dengan teknologi yang canggih seperti sekarang ini, masyarakat dengan mudah dapat memperoleh informasi yang mereka inginkan, salah satunya mengenai hasil dari kinerja dalam sebuah perusahaan. Masyarakat dapat menilai dan memberi umpan balik di berbagai *platform* yang tentunya dapat dilihat oleh segelintir masyarakat di media sosial. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pentingnya kinerja karyawan yang baik bagi sebuah perusahaan dapat menentukan reputasi sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan sebuah perusahaan juga menjadi kunci untuk menarik perhatian dan menarik kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia akan meningkatkan kinerja karyawan (Farah Aisyah & Ety Nurhayaty, 2024). Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam memberikan pencapaian hasil yang memenuhi kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2017).

Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas. Masyarakat seringkali menaruh ekspektasi yang baik dalam setiap pelayanan yang dilakukan oleh para tenaga kesehatan. Untuk mewujudkan harapan masyarakat tersebut, diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja setiap karyawan tentunya berbeda-beda dikarenakan kinerja bersifat individual dan diukur berdasarkan standar yang

telah ditetapkan perusahaan. Namun, kinerja yang tinggi dapat diciptakan apabila perusahaan memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit berkaitan erat dengan kinerja perawat sebagai sumber daya manusia di Rumah Sakit (Atmalia, Sumijatun, & Herawani Azis, 2023). Dalam hal ini, peran perusahaan sangat dibutuhkan untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja yang menunjang tujuan perusahaan.

Rumah sakit Permata Bunda Ciamis merupakan salah satu instansi yang berkewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di Kabupaten Ciamis. Semua sumber daya manusia di dalamnya harus saling berintegrasi dan bekerja sama untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Namun, dari hasil observasi yang dilakukan, ditemukan permasalahan yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat pada adanya penurunan dalam tingkat tanggung jawab, kejujuran, dan kerjasama yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Indikasi permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Penilaian Hasil Kerja Perawat

No	Kriteria	2020	2021	2022	2023	2024	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Penilaian Kinerja	77,50%	77,55%	75,47%	93,65%	86,67%	100%
2.	Kehadiran	75,00%	81,63%	88,68%	95,00%	95,24%	100%
3.	Tanggung Jawab	77,50%	81,63%	88,68%	96,67%	93,65%	100%

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
4.	Kejujuran	95,00%	89,80%	88,68%	96,67%	95,24%	100%
5.	Kerjasama	77,50%	81,63%	84,91%	98,33%	96,83%	100%

Sumber: Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis

Tabel 1.1 memperlihatkan adanya penurunan kinerja perawat pada tahun 2024 yang terlihat pada kriteria penilaian kinerja, tanggung jawab, kejujuran, dan kerjasama. Pada tahun 2023, penilaian kinerja perawat berkisar pada angka 93,65% sedangkan pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 86,67%. Selain itu, dalam kriteria tanggung jawab pun berkurang dari 96,67% menjadi 93,65%. Pada kriteria kejujuran dan kerjasama juga mengalami penurunan dengan masing-masing persentase 95,24% dan 96,83%.

Penurunan hasil kerja tersebut dapat disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya karena kurangnya motivasi karyawan yang terlihat dari menurunnya persentase tanggung jawab dan kerjasama perawat dan faktor lingkungan kerja yang terlihat dari menurunnya persentase kejujuran perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis. Adapun peneliti mengamati dengan observasi lingkungan kerja di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis, terlihat masih kurang nyaman dikarenakan penerangan di beberapa tempat yang belum memadai hingga fasilitas kenyamanan yang masih kurang mumpuni.

Motivasi diartikan sebagai salah satu faktor dalam kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan

sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang dimiliki seseorang untuk melakukan aktivitas yang diawali karena dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara, 2017). Pemberian motivasi dalam perusahaan menjadi salah satu tujuan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan yang menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hia, Salfadri, & Novi Yanti, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Awidiya et al, 2021; Darmadi et al, 2024; Hustia, 2020). Dalam beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan, kinerja karyawan pun semakin baik. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian lainnya yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan (Nurbaeti et al, 2023; Abu Sari et al, 2020; Mawar et al, 2022). Pada penelitian yang telah dilakukan lainnya menyatakan bahwa secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Abu Sari, Fakhry Zamzam, & Harun Syamsudin, 2020).

Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair, 2020). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan

menciptakan hasil kerja yang maksimal (Enny, 2019). Kondisi tempat kerja yang nyaman, bersih, dan teratur menjadikan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif (Satria, Deden Mulyana, & Hanapiah, 2024).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Teddy et al, 2020; Satria et al, 2024; Sinambela et al, 2022). Artinya, apabila terdapat peningkatan pada variabel lingkungan kerja karyawan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dalam hasil penelitian tersebut lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ocfa et al, 2023; Rahayu et al, 2021; Kusumayanti et al, 2020). Tetapi, hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif satu sama lain. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa dalam penelitian tersebut, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Sugiarti, 2021; Husna Purnama et al, 2020; Charisyani et al, 2024). Semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka motivasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat. Sebaliknya, seperti yang dijelaskan oleh Hoff et al. (2019), motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku positif dalam lingkungan

kerja (Ketut et al, 2023). Motivasi dan lingkungan kerja memiliki keterhubungan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair, 2020).

Dalam beberapa hasil penelitian di atas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan adanya *Research GAP* yang tentunya hal ini menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang sama mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang memiliki urgensi yang tinggi untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana motivasi pada perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.
2. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.
4. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, diharapkan dapat memiliki kegunaan bagi berbagai pihak diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi studi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada objek lainnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan baru dan penerapan ilmu dari teori yang diberikan selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan membuat keputusan yang tepat mengenai kinerja karyawan melibatkan faktor motivasi bagi karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan agar dapat meningkatkan retensi karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi juga sumber informasi yang dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya mengenai variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi juga acuan bagi peneliti selanjutnya sehingga segala kekurangan dalam penelitian ini dapat diperbaiki juga dilengkapi dengan menambah variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Bunda Ciamis, Jawa Barat, Indonesia dan dilakukan sejak minggu pertama bulan November 2024 hingga Akhir Mei 2025, dengan waktu penelitian terlampir (Lampiran 1).