

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja organisasi. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak organisasi merupakan faktor utama karena eksistensi organisasi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2008)

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau organisasi (Handoko, 2003). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan

sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tak terlepas dari perkembangan Sumber Daya Manusia. Usaha pemerintah dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, diantaranya adalah dengan menyediakan sarana-sarana untuk menunjang lancarnya kegiatan-kegiatan baik di bidang ekonomi, sosial budaya, kesehatan dan lain-lain. Dalam hal sarana kesehatan diusahakan dapat merata keseluruh pelosok desa. Contohnya puskesmas didirikan di setiap kecamatan, adanya balai-balai pengobatan dan kegiatan-kegiatan yang berpengaruh dibidang kesehatan yang ada di tiap-tiap desa. Tetapi sarana-sarana tersebut belum cukup untuk melayani kebutuhan kesehatan bagi masyarakat.

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan (Adikoesoemo, 2001). Dalam Rumah Sakit terdiri dari beberapa unsur pendukung, antara lain dokter sebagai tenaga medis, paramedis, obat-obatan dan para karyawan sebagai pengelola rumah sakit. Rumah Sakit adalah suatu organisasi yang tidak bertujuan menghimpun laba namun memberikan pelayanan medis. Untuk itu rumah sakit memerlukan pengelolaan yang baik agar dalam

melaksanakan fungsinya dapat efektif dan efisien.

Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran yang letaknya berada di kabupaten Semarang yang merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah di Kabupaten. Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran merupakan salah satu Rumah Sakit yang menangani pelayanan kesehatan memiliki banyak jenis pelayanan dan instalasi, namun dari dan berbagai jenis pelayanan dan instalasi tersebut jenis pelayanan utama yang terdapat di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran adalah pelayanan rawat inap dan pelayanan instalasi lainnya yang sifatnya umum.

Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Tika (2006) “kinerja merupakan *job performance* atau *Actual performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan di capai oleh pegawai. Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa perawat yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak perawat yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Jam datang dan pulang perawat tidak tepat waktu sehingga kurangnya kedisiplinan tersebut menyebabkan pasien menjadi menunggu terlalu lama sehingga banyak pelanggan yang merasa kecewa, pelayanan rumah sakit menjadi terganggu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang masih kurang, pelatihan kerja sangat diperlukan karena dengan pelatihan kerja sangat membantu dalam perkembangan kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk

organisasi tersebut sehingga organisasi akan lebih maju dan unggul, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pengertian tentang pelatihan itu sendiri menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011) “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Vietzal Rifai Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori. Pelatihan bagi perawat bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh perawat. Sehingga perawat akan tepat sasaran sesuai dengan yang dikerjakannya dan jika perawat mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Namun pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan perawat sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi perawat dan tentunya untuk Rumah Sakit. Namun pada Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran kurang mendapatkan pelatihan yang cukup dalam pengembangan keterampilan ataupun inovasi. Kurangnya pelatihan kerja yang sangat bermanfaat pada perkembangan kemampuan perawat untuk dapat

berinovasi dalam bidang pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran yang akan berdampak pada kemajuan organisasi kenyamanan dan kepuasan pasien.

Pelatihan kerja yang telah dilakukan di RSUD Ungaran, dilaksanakan sesuai dengan program dan kebutuhan. Kebanyakan pelatihan ditujukan untuk perawat, karena perawat merupakan ujung tombak pelayanan, yang secara langsung melayani masyarakat. Namun ketika pelatihan selesai dilaksanakan perawat kembali dengan kinerja seperti semula seperti sebelum ada pelatihan. Maka dari itu dengan adanya pelatihan ini diharapkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000, dalam Prihatini, 2007).

Tuntutan kerja yang tinggi dan jumlah SDM yang rendah bagi tenaga kesehatan khususnya perawat akan mempengaruhi beban kerja perawat itu sendiri. Dimana beban kerja perawat dapat dapat bersifat fisik dan mental. Beban kerja perawat yang bersifat fisik seperti mengangkat pasien, mendorong brankart, mendorong peralatan pasien dan merapikan tempat tidur. Sedangkan beban kerja perawat yang bersifat moral, yaitu kompleksitas pekerjaan misalnya keterampilan,

tanggungjawab, terhadap kesembuhan, mengurus keluarga seta harus menjalin komunikasi dengan pasien.

Tugas-tugas pokok perawat antara lain menerima pasien baru sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, melakukan asuhana keperawatan dan tindak keperawatan dalam menentukan diagnosa keperawatan sesuai batas kewenangannya. Serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang keperawatan.

Beban kerja yang diberlakukan di RSUD Ungaran telah mengacu pada undang-undang dan kebijakan yang berlaku, selain itu beban kerja yang dialami perawat RSUD Ungaran telah terjadwal dengan baik. Namun perawat banyak yang mengeluh dengan beban kerja yang telah dialaminya, seperti pada saat jam-jam malam dan jam kerja saat hari libur. Maka dari itu dengan adanya penelitian ini, harapannya dapat menjawab adanya permasalahan yang ada hubungannya dengan beban kerja.

Selain masalah beban kerja di atas, keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atas hasil kerja terkadang sebagai pemicu rendahnya motivasi kerja dari sekian banyak penyebab yang mengakibatkan rendahnya tingkat motivasi.

Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya tingkat kinerja perawat tersebut. Untuk itu pimpinan rumah sakit harus memberikan suatu motivasi kepada perawat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, motivasi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Dengan pemberian

motivasi kerja akan tercermin rasa tanggung jawab, semangat kerja maka akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya

Begitu pentingnya motivasi, maka pimpinan dituntut untuk peka terhadap kepentingan perawat. Disini pendekatan bukan hanya terhadap perawat tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungan. Sehingga pimpinan tahu apa yang menyebabkan perawat termotivasi dalam bekerja. Jadi motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kepuasan kerja.

Ketidakpuasan para perawat ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran meningkat, turunnya kinerja perawat, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para perawat dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat perawat puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para perawat tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Dengan melihat beban kerja yang ada, maka perlunya meningkatkan kinerja perawat dengan memunculkan motivasi dari dalam diri perawat itu sendiri. Pengertian motivasi kerja menurut Suwatno (2011) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam

bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi perawat akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan professional. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang didapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Misalnya saat jam istirahat telah habis namun masih banyak yang belum masuk kantor sedangkan pekerjaan sudah menumpuk. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan perawat tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih professional.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja perawat



dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan penyesuaian beban kerja dan senantiasa mengupdate kompetensi dengan pelatihan-pelatihan. Sehingga setiap perawat dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul " **PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD UNGARAN**".

## **B. Perumusan Masalah**

Pada latar belakang di atas telah disebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan guna mempermudah langkah-langkah dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara Pelatihan kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?
2. Apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?
3. Apakah ada pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?
4. Apakah ada pengaruh antara Pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penulis bertujuan untuk:

1. Untuk membuktikan secara empiris bahwa apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?
2. Untuk membuktikan secara empiris bahwa apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?
3. Untuk membuktikan secara empiris bahwa apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?
4. Untuk membuktikan secara empiris bahwa apakah Pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran?

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Universitas

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai Pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya bagi Karyawan bagian Keperawatan RSUD Ungaran.

b. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis

Bagi RSUD Ungaran.

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor Pelatihan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bidang keperawatan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan dan faktor-faktor peningkatan kinerja perawat dan sekaligus kinerja itu sendiri.

## E. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Pelatihan Kerja (x1)

Pelatihan Kerja adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Vietzal Rivai (2009).

### 2. Beban Kerja (x2)

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Dhini Rama Dhanian, 2010)

### 3. Motivasi Kerja (x3)

Martoyo (2000), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja.

### 4. Kinerja Karyawan (y)

Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

## **F. Sistematika Penulisan.**

Sistematika penulisan ini sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan penulis dalam menyusun topik penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Membahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan mencmukan jawaban atas rumusan masalah, hipotesis dan kerangka berfikir.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan variabel penelitian, populasi , sampel dan teknik sampling, jenis data, sumber data dan pengumpulan data, serta teknik yang digunakan dalam menganalisa data.

### **BAB IV : Hasil Penelitian**

Membahas mengenai Gambaran Umum Objek Penelitian, Hasil Penelitian, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

### **BAB V : Penutup**

Membahas kesimpulan penelitian dan saran penelitian.