

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam kehidupan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu disiplin ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, suatu instansi harus memiliki pegawai yang disiplin, memiliki *skill*, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan prestasi.

Selain itu, dengan kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan, dan peningkatan pertumbuhan ekonomi, para pelaku di bidang ini dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi di masa depan. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh suatu instansi atau organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan menyiapkan SDM yang berkompeten dan berkualitas. Karena sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi maka juga diperlukan suatu pengawasan terhadap kinerja karyawan itu sendiri serta menyediakan fasilitas penunjang untuk para karyawan guna meningkatkan prestasi kerja mereka. Menurut Wibowo (2014)

kinerja dalam sebuah organisasi melibatkan seluruh SDM yang ada, termasuk pemimpin dan pekerja.

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi dan lingkungan kerja baik maka itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Wursanto (2005) motivasi adalah dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, jika perusahaan menginginkan kinerja yang optimal, maka perusahaan harus memotivasi karyawan agar mereka mau dan bersedia menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk pekerjaan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan semangat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memberikan rasa malas bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja mencakup uraian jabatan yang jelas, wewenang yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tugas dapat dilaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan studi pendahuluan yang diperoleh dari data evaluasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, terdapat hanya sekitar 0,8 % kinerja karyawan yang nilainya sangat bagus, 66,4% kinerja karyawan yang nilainya baik, dan 32,8% kinerja karyawan yang nilainya sedang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya motivasi dan lingkungan kerja ini menjadi hal yang harus dijaga oleh pihak manajemen, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha lebih keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di rumah sakit dapat meningkatkan kinerja karyawan nya karena memberikan dampak positif pada produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan dukungan teori ini peneliti ingin membuktikan teori tersebut dan semoga dapat berkontribusi dengan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru dengan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru”**. Yang harapannya penelitian ini dapat memberikan inspirasi kepada pihak manajemen rumah sakit untuk bisa memperhatikan faktor motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu, bagaimana motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi motivasi karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.
2. Mengidentifikasi lingkungan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.
3. Mengidentifikasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.
4. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.
5. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM yang dapat berdampak bagi kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi tambahan referensi dan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama pengetahuan dalam bidang SDM.