

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aspek penting yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi atau perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) karena supaya perusahaan tersebut bisa mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan dapat menyelesaikan suatu kinerja yang sesuai dengan target. Oleh karena itu perlu penelitian kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Sinambela dkk (2012) dalam Tri dkk (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan seorang tenaga kerja dalam hasil kerjanya. Hasil kerja dari seorang individu sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan hasil kinerja seorang pegawai suatu perusahaan tersebut dapat pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai. Maka dari itu perlu ketentuan yang jelas dan sangat terstruktur dari perusahaan tersebut memerlukan penentuan kriteria yang jelas dan ditetapkan secara bersama dalam perusahaan tersebut.

Rumah sakit adalah instansi pelayanan masyarakat yang seharusnya seorang perawat harus diperhatikan supaya mendapatkan kinerja yang baik dan menguntungkan suatu instansi tersebut dan instansi tersebut bisa dipandang baik oleh kalangan masyarakat. Tenaga kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi akan menguntungkan suatu instansi rumah sakit tersebut. Jika rumah

sakit memiliki perawat yang kinerja yang unggul maka rumah sakit tersebut akan unggul juga dan akan memiliki akreditasi yang baik dan menguntungkan pasien pasiennya.

Pengalaman kerja (*senioritas*) yaitu lamanya bekerja seorang tenaga kerja pada suatu instansi (Hasibuan, 2010) dalam (Sanuddin, 2018). Pengalaman kerja seorang pegawai bisa jadi rendah dan tidak menghasilkan kinerja yang baik maka dari hal tersebut suatu pelatihan kerja penting untuk menghasilkan kinerja yang sesuai harapan dan sebagai penilaian kenaikan karir suatu pegawai, dengan pengalaman kerja maka seorang pegawai tersebut bisa meningkatkan hasil kinerjanya dan agar tidak ingin keluar atau resign dari sebuah instansi tersebut dan harapannya akan dipromosikan oleh atasan. Kekurangannya yaitu seseorang pegawai yang kemampuannya sangat minimal, karena sudah lama bekerja di instansi tersebut maka seorang tenaga kerja tersebut akan dipromosikan. Untuk karyawan yang telah mempunyai karir yang tinggi akan menambah pengalaman dalam bekerja, jadi seorang SDM bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang dihadapinya. Tingkat kemampuan dan ketrampilan tersebut dapat diukur dari masa kerja dan pengetahuan seorang individu. Di perusahaan perusahaan telah membuktikan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja telah memberikan

kemampuan dan ketrampilan yang relative tinggi. Sebaliknya dengan sedikitnya pengalaman akan mempengaruhi mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia, dalam mengembangkan kemampuan serta ketrampilan karyawan maka organisasi tersebut perlu memberikan pengembangan kepada karyawan. Maka dari itu seorang karyawan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja ini variabel yang memperkuat atau memperlemah pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Motivasi adalah apa yang membuat seseorang untuk meningkatkan kinerja dan untuk selalu menjadi lebih baik, tetapi penjelasan yang lebih mendalam bahwa motivasi kerja yaitu sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan sesuatu yang memberikan seseorang ingin mengerjakannya (Adair, 2007) dalam (Dedy, 2015). Kemudian Wibowo (2013) dalam Dedy (2015) menyatakan bahwa pekerja yang memiliki motivasi selalu ingin mencapai suatu tujuan, jika seorang individu mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka seorang pekerja tersebut akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, kinerja yang baik akan menjadi perhatian bagi perusahaan atau organisasi dan menguntungkan organisasi atau instansi tersebut.

Penelitian ini didasari adanya fenomena gap dan hasil penelitian yang berbeda (Research Gap), yang pertama adanya fenomena gap yang di jelaskan pada tabel 1.1 dan tabel 1.2

Tabel 1.1
DATA KUNJUNGAN PASIEN RAWAT INAP
Per Desember 2018

NO	BULAN	LAMA	BARU	KUNJUNGAN
1	JANUARI	2348	93	2441
2	FEBRUARI	1 941	90	2031
3	MARET	2249	121	2370
4	APRIL	2232	99	2331
5	MEI	2019	122	2141
6	JUNI	1595	114	1709
7	JULI	2061	88	2149
8	AGUSTUS	2000	104	2104
9	SEPTEMBER	2017	87	2104
10	OKTOBER	2059	62	2121
11	NOVEMBER	1964	42	2006
12	DESEMBER	1882	26	1908
	JUMLAH	24367	1048	25415

Sumber : Instalasi Rekam Medis RSI. Sultan Agung Semarang Per Desember 2018

Tabel 1.2
Data Jumlah Tenaga Keperawatan RSI. Sultan Agung Semarang
Per Desember 2018

No	Unit	Jumlah
1	Rawat Inap	265
2	Rawat Jalan	61
3	Unit Khusus	157
	Total	483

Sumber : Personalia RSI. Sultan Agung Semarang , Per Desember 2018

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa jumlah tenaga perawat pada rawat inap sebesar 265 tidak sebanding dengan jumlah pasien dengan rawat inap, dengan jumlah tersebut dapat juga berpengaruh pada kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang dikarenakan jumlah pengunjung pasien rawat inap yang terlalu tinggi pada setiap bulannya. Dan dengan adanya pelatihan kerja perawat yang mempunyai banyak pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja perawat tersebut dan akan meningkatkan motivasi kerja seorang perawat, dari hasil pra surve menunjukkan bahwa penilaian kinerja perawat ada beberapa perawat yang penilaian kinerja yang masih kurang dan tidak diketahui penyebab dari kurangnya penilaian kinerja tersebut dikarenakan apa dan mengapa penilaian kinerja perawat tersebut masih

kurang. Penelitian pengaruh pelatihan Kerja terhadap kinerja banyak dilakukan sebelumnya, namun dalam penelitiannya terdapat perbedaan hasil penelitian atau research gap. Dalam penelitian Hafeez (2015) hasilnya yaitu bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Govindappa (2017) hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Imran dan Tanveer (2015) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnawati dkk (2017) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, selain itu terdapat juga perbedaan hasil penelitian variabel pelatihan kerja yang berpengaruh ke variabel motivasi. Beberapa penelitian juga mengembangkan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderating. Hasil penelitian penelitian yang di lakukan Sait (2017) Penelitiannya yang mengembangkan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderating yang meenytakan Variabel motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan, pemanfaatan teknologi informasi, dan sikap mental terhadap kinerja pejabat penata usahaan keuangan SKDP, sementara itu penelitian yang di lakukan oleh Umi (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mampu berperan sebagai pemoderat terhadap pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. Kemudian untuk variabel Pengalaman kerja juga terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu penelitian Decky dkk (2018) menyatakan bahwa pengalamani kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Pristiana (2018) mengatakan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitiannya juga mengembangkan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderating yang menyatakan bahwa moderasi atau moderating motivasi kerja berpengaruh signifikan dan memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya uraian tersebut maka peneliti akan meneliti dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING “(Studi Pada Perawat di RSI Sultan Agung Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat.
3. Bagaimana Pelatihan kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat dan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Perawat.
2. Apakah Terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat.

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap kinerja perawat.
2. Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja perawat.
3. Untuk menguji Dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan untuk penerapan teori yang sudah di pelajaran di bangku perkuliahan.

2. Bagi Universitas Islam Sultan Agung

A. Penelitian ini sebagai bahan referensi untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi pihak yang akan melakukan penelitian kinerja SDM.

B. Penelitian ini sebagai referensi mahasiswa khususnya mahasiswa program studi Manajemen

3. Bagi Perawat

Adanya pelatihan kerja dan pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja seorang perawat.