

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia akan semakin penting peranannya dalam sebuah organisasi, mengingat bahwa tantangan kompetensi di era globalisasi sekarang ini semakin meluas dan menantang, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan publik. Bagi setiap organisasi peranan anggota dalam suatu organisasi yang bersangkutan sangatlah membantu terhadap terselenggaranya proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam usaha tersebut organisasi harus memiliki orang-orang yang mempunyai kemampuan serta dapat bekerjasama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai sumberdaya yang potensial.

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan sebuah karakteristik dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus mampu meningkatkan pelayanan yang lebih dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud kesehatan yang maksimal (Depkes RI, 2009). Oleh karena itu Rumah Sakit menjadi bagian penting dari sistem kesehatan

yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan (Alamsyah2011). Dalam rencana pembangunan kesehatan suatu institusi atau organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia yang didalamnya termasuk tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dalam hal ini yang bertugas menyelenggarakan asuhan keperawatan yang sesuai kewenangannya.

Profesi perawat sebagai pemberi pelayanan jasa berada di garis terdepan terutama dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Menghadapi era globalisasi saat ini, Rumah sakit dituntut memiliki kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama pasien sebagai objek layanan. Dalam rangka meningkatkan kinerja dibutuhkan pelatihan guna meningkatkan kompetensi, dimana pelatihan diharapkan dapat mendukung tujuan organisasi (Mangkunegara 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen Kesehatan RI bekerjasama dengan *WHO (World Health Organization)* di provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan DKI Jakarta menemukan bahwa 70% perawat dan bidan selama 3 tahun berturut-turut tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% masih melakukan tugas – tugas kebersihan, 47,4% perawat dan tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi khususnya kinerja perawat mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2010) tentang Hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. dr. H Aloei Saboe Kota Gorontalo dimana terdapat hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. dr. H. Aloei Saboe.

Dalam hal ini, tidak hanya dengan pelatihan yang baik saja yang mempengaruhi kinerja SDM, motivasi-motivasi yang dilakukan organisasi diduga juga mampu mempengaruhi kinerja SDM. Dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Mangkunegara (2005:68) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) dalam bekerja. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang mampu menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau yang takut akan berbuat sesuatu (Sedarmayanti, 2001:66). Selain itu, Doyle dan Wong (1998) mengemukakan bahwa, antara motivasi dan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan. Dengan demikian tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan.

Selain pelatihan dan motivasi kerja, kepuasan kerja diduga juga mampu meningkatkan kinerja SDM. Dalam hal ini, kaitan kepuasan kerja dengan kinerja SDM yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan SDM yang kurang terpuaskan (Mahsum, 2006:25). Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini dan seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2007:323). Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Dole and Schroeder 2001). Dalam hal ini, jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan tentunya juga mempunyai sebuah kriteria

yang jelas, sebab masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda tentang pencapaian hasil dan tujuan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan guna untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karena, dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja yang baik maka secara langsung akan menghasilkan kinerja yang maksimal bagi organisasi. Selain itu, dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal, dan mampu meningkatkan kinerja SDM.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di RSI Islam Sultan Agung Semarang dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada RSI Islam Sultan Agung Semarang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa masalah yang terjadi adalah organisasi ingin meningkatkan kinerja SDM dengan pelatihan dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan dalam studi kasus di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Ini berarti dengan adanya permasalahan tersebut rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian perawat di RSI Sultan Agung Semarang?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagianperawat di RSI Sultan Agung Semarang ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja bagianperawat di RSI Sultan Agung Semarang ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja bagian perawat di RSI Sultan Agung Semarang ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja bagian perawat di RSI Sultan Agung Semarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memberi jawaban atau memecahkan masalah atas rumusan penelitian diatas.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan dan mengetahui pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja.
2. Mendiskripsikan dan mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja.
3. Mendiskripsikan dan mengetahui pengaruh pelatihan dan kinerja SDM.
4. Mendiskripsikan dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kinerja SDM.
5. Mendiskripsikan dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja SDM.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat mencerminkan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diajukan sebagai sarana khususnya untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh diperguruan tinggi guna disajikan sebagai bahan studi ilmiah dalam rangka penelitian lebih lanjut terutama untuk meningkatkan kinerja SDM.

## 2. Secara Praktis

Penelitian ini diajukan sebagai masukan pengambilan kebijakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, khususnya guna peningkatan kinerja SDM bagian perawat.

## 3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan apabila pihak lain mengadakan penelitian yang berhubungannya dengan judul di atas dan informasi tambahan untuk penelitian di masa yang akan datang.