

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan cara pandang atau persepsi karyawan dan pimpinan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yaitu memberikan motivasi kerja, pengarahan, bimbingan, dan mental bekerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja masing-masing karyawan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi. Oleh karena itu perlu untuk memahami setiap karakteristik para karyawan, yang akan berperan untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi juga termasuk faktor dalam menunjang tujuan organisasi, karena setiap karyawan tentu akan saling memberikan pendapatnya masing-masing.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sentono, 1999).

Menurut Prof. Dr Sedarmayanti (2016,hlm.111) mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu pendekatan strategik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi karyawan di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu .

Setiap organisasi menginginkan seluruh anggotanya untuk dapat memberikan kontribusi yang tinggi, yaitu berupa prestasi kerja terbaik sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi.Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah motivasi kerja karyawan, yaitu kesediaan karyawan untuk mengerahkan segenap daya dan upaya-nya untuk kemajuan organisasi tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2005, hlm.141) bahwa :
“Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Dari sisi internal organisasi motivasi yaitu karyawan yang termotivasi dari karyawan lain-nya akan mengarahkan perilaku ke hal yang positif dimana cenderung ingin mengikuti .Oleh karena itu sebisa mungkin organisasi mampu memotivasi para karyawan-nya untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Pengetahuan dan kemampuan setiap anggota harus lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kualitas setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan adalah bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hasibuan (2001), mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi berarti memerlukan semua pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga menurunkan atau menghemat biaya.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit yang telah melaksanakan akreditasi 16 bidang pelayanan dan peningkatan kelas tipe B. Peningkatan mutu pelayanan asuhan keperawatan yang baik diharapkan pasien atau keluarga di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dibidang kesehatan. Aset Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang meliputi manusia, modal, produksi, lingkungan organisasi. Aset yang ada sudah maksimal hanya dari segi manusia yang kurang maksimal, maka dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang didukung dengan komunikasi dan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Tabel 1.1
Data Rata-rata Kunjungan Pasien Rawat Inap & Rawat Jalan
RSI. Sultan Agung Semarang
Per November 2016

No	Bulan	Kunjungan Rawat Inap	Kunjungan Rawat Jalan	Total
1	Januari	1.908	16.721	18.629
2	Februari	1.894	16.822	18.716
3	Maret	2.075	19.089	21.164
4	April	2.042	18.953	20.995
5	Mei	1.800	17.823	19.623
6	Juni	1.686	16.026	17.712
7	Juli	1.530	14.237	15.767
8	Agustus	1.704	18.562	20.266
9	September	1.752	17.221	18.973
10	Oktober	1.889	18.654	20.543
11	November	1.927	18.950	20.877
	Rata-rata/hari	61	585	213.265

Sumber : RSI. Sultan Agung Semarang , Per November tahun 2016

Tabel 1.2
Data Jumlah Tenaga Keperawatan RSI. Sultan Agung Semarang
Per November 2016

No	Unit	Jumlah
1	Rawat Inap	261
2	Rawat Jalan	35
3	Unit Khusus	136
4	Lain-lain	7
	Total	439

Sumber : RSI. Sultan Agung Semarang , Per November tahun 2016

Menurut data diatas perbandingan antara kunjungan rawat inap dan rawat jalan dengan jumlah tenaga perawat tidak sebanding yaitu 1 : 485 yang menyebabkan antrian yang panjang untuk memperoleh pengobatan , jumlah yang ideal antara perawat dengan pasien yang akan ditangani yaitu 1: 3 , oleh karena itu rumah sakit perlu menambah tenaga perawat untuk memaksimalkan pelayanan pada pasien.

Berdasarkan uraian di atas , maka penulis tertarik untuk mengambil judul :

Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada RS Islam Sultan Agung Semarang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Bagaimana komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia .
- b. Manfaat praktis menjadi sumber informasi bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya