

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas dan juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti dalam Riksa Aditya (2015:16) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja

karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan baru mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan. Menurut Dessler (2015: 284), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Menurut Ronald J. Ebert dan Ricky W. Griffin (2014: 332), pelatihan (*training*) biasanya merujuk pada pengajaran bagi karyawan akan hal-hal operasional atau teknis untuk melakukan pekerjaannya masing-masing. pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberi kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Menurut Rambat Lupiyoadi (2018: 196), pelatihan merupakan program yang ditunjukkan bagi SDM perusahaan berupa pemberian informasi pengetahuan dasar mengenai strategi kerja, sikap, kemampuan berkomunikasi dan pemasaran jasa, serta memahami konsumen. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Selain lingkungan kerja dan pelatihan, pengembangan karyawan penting untuk diperhatikan melalui penyelenggaraan program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, kemudian dua kepentingan harus bersama-sama terpenuhi. Kepentingan pertama ialah kepentingan organisasi yang tercermin pada peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan, kedua adalah kepentingan

karyawan peserta pendidikan dan pelatihan yang apabila tidak terpenuhi akan berakibat pada kurangnya motivasi, bukan hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan akan tetapi juga melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Ronald J. Ebert dan Ricky W. Griffin (2014: 332), pengembangan (*development*) merupakan pengajaran bagi manajer dan profesional mengenai beragam keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan di masa kini dan mendatang. Pengembangan karyawan baru atau karyawan lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Kemudian menurut I Komang Ardana (2013: 91), pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan dilakukan baik bertujuan non karier maupun karier bagi para karyawan baru atau lama melalui latihan dan pendidikan. Selain itu, pengadaan pengembangan karyawan secara umum dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Namun, dalam hal ini masih terdapat kendala yang dialami oleh perusahaan seperti kemampuan dan kecakapan hanya berkisar pada kualitas individu, kejenuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan semakin profesionalnya seorang karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Dengan adanya lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan yang didapatkan karyawan baru maupun lama tentu akan mempengaruhi kinerja. Apabila pelatihan dan pengembangan yang didapatkan sudah membantu karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan disertai dengan lingkungan kerja karyawan yang mendukung ketika karyawan melakukan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menguasai pekerjaan tersebut dan melakukannya dengan baik dan benar.

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Sedangkan pengertian rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 :”Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat”.

Selain itu, rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medik dan para medik, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan sebagaimana yang dimaksud, sehingga perlu adanya penyelenggaraan kesehatan lingkungan rumah sakit sesuai dengan persyaratan kesehatan.

Berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit dibagi menjadi :

1. Klasifikasi Rumah Sakit Umum

- a.) Rumah Sakit Umum Kelas A yaitu harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 Pelayanan Medik Spesialis Penunjang Medik, 12 Pelayanan Medik Spesialis Lain dan 13 Pelayanan Medik Sub Spesialis.
- b.) Rumah Sakit Umum Kelas B yaitu harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 Pelayanan Medik Spesialis Dasar, 4 Pelayanan Spesialis Penunjang Medik, 8 Pelayanan Medik Spesialis Lainnya dan 2 Pelayanan Medik Sub spesialis Dasar.
- c.) Rumah Sakit Umum Kelas C yaitu harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 Pelayanan Medik Spesialis Dasar dan 4 Pelayanan Spesialis Penunjang Medik.

d.) Rumah Sakit Umum Kelas D yaitu harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 Pelayanan Medik Spesialis Dasar.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok (disingkat RSUD Kota Depok) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang terletak di Sawangan, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Pencapaian kinerja berupa pelayanan di RSUD Kota Depok periode 2016-2018 menunjukkan sudah baik yang mengacu pada tujuan sasaran RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) sebesar 100% yakni salah satunya penanganan DBD gratis kelas 3 RSUD bagi masyarakat yang tidak memiliki jaminan, kemudian pelayanan kesehatan hingga indeks kepuasan masyarakat juga sudah mencapai 100% baik. Namun, tingkat pelayanan ditahun 2016-2018 masih tipe golongan C, kemudian dari tingkat kehadiran karyawannya di tahun 2016-2018 cenderung menurun karena masih banyak yang izin libur atau sakit, seringnya terlambat masuk atau masuk hanya setengah hari atau bolos jam kerja. Hal ini, kinerja di RSUD Depok, Sawangan menurun karena kebiasaan buruk karyawan yang mengganggu kegiatan bekerja. Tetapi, di tahun 2019 ini adanya perubahan mengenai absensi/kehadiran yaitu adanya *finger print* atau sidik jari, sidik jari ini berguna untuk tanda absensi dengan jari seorang karyawan sehingga apabila ada karyawan yang terlambat secara langsung dipotong gajinya sesuai dengan seberapa lama karyawan terlambat misalnya terlambat 15 menit, dengan adanya sidik jari ini diharapkan keterlambatan karyawan berkurang sehingga kebiasaan absensi/kehadiran karyawan di RSUD Kota Depok, Sawangan ditahun 2019 meningkat, perubahan baru ini berdampak positif terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan. Dalam hal ini dapat dikatakan permasalahan di RSUD Depok, Sawangan dimulai dari kebiasaan-kebiasaan buruk karyawan seperti keterlambatan, bolos kerja, sering izin cuti atau sering pulang di tengah jam kerja. Hal lain di lingkungan kerja RSUD Depok, Sawangan yang dapat menimbulkan sikap atau kebiasaan buruk karyawan seperti di ruang tempat kerja yang minim pengharum ruangan dan kadang suasana ditempat kerja yang terlalu datar yang membuat karyawan tidak nyaman atau tidak konsentrasi dalam bekerja. Dalam hal ini, permasalahan tersebut dapat dirubah dengan di adakan pelatihan dan

pengembangan karyawan yang berguna untuk mengurangi kebiasaan-kebiasaan buruk karyawan, meminimalkan resiko yang merugikan pihak RSUD dan pula meningkatkan fasilitas-fasilitas yang adadan secara langsung mempengaruhi kinerja RSUD Depok, Sawangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja pada RSUD Depok Sawangan** “.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan?
3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja di RSUD Depok, Sawangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja RSUD Depok, Sawangan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam peninjauan kebijakan rumah sakit terkait pentingnya lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan jasa pelayanan terutama seperti di RSUD Depok, Sawangan.