

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu makhluk hidup yang lebih sempurna jika dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Akibat dari unsur kehidupan yang ada pada manusia, sehingga manusia mengalami sebuah perubahan dan perkembangan dalam segi psikologisnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Suatu organisasi tentu mengharapkan kinerja dari karyawannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan.

Perencanaan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, besar kecilnya ukuran organisasi tempat bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat memperkerjakan dirinya. Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018: 182).

Beberapa faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor kekuatan yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Kebutuhan dan ambisi pribadi seseorang akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan kariernya. Istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan kerir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir (Busro, 2018:26).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Nur, Qomariah, dan Hafidzi, 2019). Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja dan pengembangan karir yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Fenomena permasalahan sering terjadi di perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Fenomena yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Kudus adalah permasalahan penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja yang menurut beberapa karyawan belum mendukung dikarenakan ada beberapa ruangan tempat kerja karyawan belum terdapat fasilitas yang belum terpenuhi dan ada beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang manajemen pengembangan karir yang menurutnya saat ini dianggap kurang optimal yang disebabkan oleh lamanya manajemen mengangkat karyawan sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung dan hasil wawancara dari narasumber dengan Bapak Ns Deni Saputra, S.Kep sebagai perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, lamanya pengangkatan kenaikan jabatan sehingga memengaruhi peningkatan rata-rata keterlambatan karyawan dari tahun 2021 hingga 2022. Kurangnya fasilitas sirkulasi udara dibagian pendaftaran sehingga membuat ketidaknyamanan pasien maupun karyawan. Jelas kurangnya sirkulasi udara mempengaruhi temperature udara dalam ruangan, karena dengan cukupnya sirkulasi udara dalam ruangan akan membentuk kenyamanan karyawan dalam bekerja dan pasien.

Hal inilah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan yang mengalami penurunan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja dari para

karyawan. Maka penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan keluhan dari karyawan dan agar selalu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan. Fenomena yang ada yaitu hasil observasi pada Rumah Sakit Aisyiyah Kudus menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal diindikasikan dari tingkat kehadiran karyawan sebagai berikut ini.

Tabel 1.1
Pencapaian Indeks Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Kudus Tahun 2021-2022

Bulan														Keterangan
Tahun 2021							Tahun 2022							
Ju l	Ag s	Se p	Ok t	No v	De s	Rata -rata	Ja n	Fe b	Ma r	Ap r	Me i	Ju n	Rata -rata	
5	3	4	6	4	7	4,8	3	2	5	8	10	6	5,6	Tidak Masuk Kerja
12	11	13	10	12	13	11,8	10	9	13	8	7	9	9,3	Terlambat

Sumber: Rumah Sakit Aisyiyah Kudus, 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan kerja pada Rumah Sakit Aisyiyah Kudus data tidak masuk paling tinggi pada Mei 2022 sebanyak 10 karyawan dan keterlambatan paling tinggi terdapat pada bulan September, Desember tahun 2021 dan Maret 2022 sebanyak 13 karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah ketidakhadiran meningkat dari tahun 2021 dengan nilai rata-rata 4,8 ke tahun 2022 dengan nilai rata-rata 5,6, meningkatnya ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Terdapat *research gappada* beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Paramarta (2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja, Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahmudin A. Sabilalo(2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Annisa Putri (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Fianto (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap motivasi kerja tidak bernilai signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmah (2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Pramusinto (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ammar Balbed & Desak Ketut Sintaasih (2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hasil bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniati *et al*(2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto(2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengembangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening RS Aisyiyah Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat ruang lingkup sebagai berikut :

- a. Variabel yang diteliti terkait penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir (endogen), Kinerja Karyawan (eksogen), Motivasi Kerja (intervening).
- b. Objek penelitian yaitu di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
- c. Jumlah respondendalam penelitian125 orang yang merupakan karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
- d. Waktu penelitian dilaksanakan3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang terjadi pada objek penelitian mengalami permasalahan yang terjadi antara lain adalah didapatkan bahwa para karyawan mengemukakan mereka kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan pengembangan karir yang menurut para karyawan

yang kurang kondusif dan optimal, sehingga hal ini akan mempengaruhi akan menurunkan motivasi kerja dan mempengaruhi kualitas kinerja para karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,8 di tahun 2021 meningkat dengan nilai rata-rata 5,6 di tahun 2022 (Tabel 1.1)
2. Penurunan kinerja karyawan karena kurangnya fasilitas sirkulasi udara di lingkungan kerja berdasarkan pengamatan hasil observasi.
3. Optimalisasi pengembangan karir yang kurang membuat lamanya promosi kenaikan jabatan kepada karyawan lama sehingga membuat motivasi kerja karyawan menurun.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka menimbulkan pertanyaan penelitian, diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?

4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?

7. Menganalisis pengaruh pengembangan karir melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Kudus?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi:

a. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan kebijakan serta keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan yang relevan pada kasus-kasus yang sama pada organisasi-organisasi di lingkungan bisnis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.