

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan sebaiknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusia dengan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi system pencernaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensai karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerjadapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan

fisik tempat karyawan bekerja. Dalam hal ini menurut Sedarmayanti (2017) bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan sanggup melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti menyeluruh yaitu, lingkungan tempat dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya Sedarmayanti juga mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: suasana kerja, fasilitas kerja karyawan, hubungan kerja bawahan dengan pimpinan dan hubungan dengan rekan kerja. Kinerja Pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pandangan ini sejalan dengan Hasibuan (2017) “disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi dapat memudahkan setiap orang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya” (Hamali, 2016). Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan (Daulay, et al., 2017). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Ulfa, 2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai, Tidak hanya komunikasi, motivasi pula pengaruhi kinerja

Motivasi ialah serangkaian perilaku serta nilai nilai yang pengaruhi orang buat menggapai perihal yang khusus cocok dengan tujuan orang. Perilaku serta nilai tersebut ialah sesuatu yang invisible serta membagikan kekuatan yang mendesak orang buat bertingkah laku dalam menggapai tujuan. Motivasi merupakan sesuatu perangsang kemauan serta energi penggerak keinginan bekerja seorang sebab tiap motif memiliki tujuan yang mau dicapai”(Hasinuan, 2018).

Bersumber pada survei dini tentang motivasi ditemui fenomena kalau belum terdapat keinginan dalam pencapaian kerja secara optimal diisyarati dengan kinerja sebelumnya

Sedarmayanti(2017) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diberikan kepada seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap dalam rangka menggapai tujuan organisasi, secara sah, tidak melanggar hukum, dan cocok moral serta etika. Oleh sebab itu, tujuan organisasi butuh dicapai lewat kinerja yang baik serta maksimal. Buat mencapainya, upaya yang dicoba dimulai dengan mencermati faktor- faktor yang pengaruhi kinerja karyawan. Aspek yang pengaruhi kinerja ialah aspek orang, aspek psikologis, serta aspek organisasi. Karyawan ialah bagian dari peninggalan industri yang berarti dalam membagikan kontribusi kepada industri buat mendapatkan kinerja yang baik dan sanggup berkompetisi. Hasil kerja karyawan bisa di amati dari aspek mutu, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama. Buat menggapai tujuan yang telah diresmikan. Hasil kerja karyawan dilihat dari mutu, kuantitas, keandalan serta perilaku. Kinerja karyawan ialah salah satu penanda keberhasilan pembedahan industri dalam menggapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat memastikan kemajuan sesuatu industri. Serta kinerja ialah sesuatu perihal yang sangat berarti dalam upaya organisasi buat menggapai tujuan

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan :

Laksono, Bayu. R (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco.” Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Fachrezi, Hakim (2020). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." Dari hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja

Berikut Peneliti tampilkan tabel *Key Performance* Indikator RSUD Pasar Minggu sebagai acuan dalam melihat penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan RSUD Pasar Minggu

NO.	PENILAIAN	TAHUN PENILAIAN			Target (%)
		2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	
1	Pelayanan Medis	82,7	84,6	81,2	100
2	Pelayanan Keperawatan	82,6	83,4	81,6	100
3	Penunjang Medis	84,1	83,5	82,3	100
4	Sumber Daya Manusia	85	85,5	83,2	100
5	Keuangan dan Perencanaan	82,5	85,2	82	100
6	Umum dan Pemasaran	83,1	84,8	81,9	100
	Nilai Rata-Rata	83,3	84,5	82	100

Sumber : RSUD Pasar Minggu

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara umum belum dikatakan optimal, dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan yang sudah ditetapkan. Sebagaimana rata-rata kinerja karyawan dari seluruh aspek pada tahun 2019 sebesar 83,3%, kemudian mengalami peningkatan di tahun 2020 sebesar 84,5% lalu kembali mengalami penurunan di tahun 2021 sebesar 82%, dan angka tersebut belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 91-100% setiap tahun nya. Oleh sebab itu perlu diperhatikan perusahaan agar bisa memperbaiki kinerja karyawan nya dan bisa mencapai target yang perusahaan tetapkan

Berkaitan dari hal tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Pasar Minggu

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pasar Minggu
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pasar Minggu
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pasar Minggu

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada sub bab sebelumnya, maka tujuan penelitiannya adalah :

- a. Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pasar Minggu
- b. Untuk Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pasar Minggu
- c. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Pasar Minggu

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dengan baik

- c. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama dan berkontribusi untuk menjadi referensi yang baik dalam penelitian di masa depan.