

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sitorus et al., 2019). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja manajerial yang tidak maksimal Kinerja berasal.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Kemampuan kerja atau work ability (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Kusumayadi, 2020).

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, perusahaan juga harus meningkatkan karakteristik individu. Menurut (Hajati et al., 2018) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu.

Dalam upaya meningkatkan karakterisyyik individu, perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat para karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Menurut (Fachreza et al., 2018) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Sihombing et al., 2018) Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ananda & Sunuharyo, 2018) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Rahmawardani & Sunuharyo, 2019) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk). Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah sakit Dr. Reksodiwiryo Padang merupakan rumah sakit tipe C milik TNI AD. Rumah sakit Dr.Reksodiwiryo memiliki pelayanan rawat jalan, rawat inap, IGD, ICU, Instalasi Bedah, Radiologi, Laboratorium, Farmasi, Hemodialisa, Ruang Kebidanan.

Tabel 1.1
Data Absensi Perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang
Periode Januari s/d Desember Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	57	56	1	-	-	-
Februari	57	52	2	-	-	3
Maret	57	51	3	-	3	-
April	57	47	5	-	5	-
Mei	57	43	8	2	4	-
Juni	57	45	7	-	5	-
Juli	57	50	4	-	2	1
Agustus	57	40	10	-	7	-
September	57	55	2	-	-	-
Oktober	57	40	10	-	5	2
November	57	41	10	-	3	3
Desember	57	44	12	-	-	1

Sumber : Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang

Dari tabel 1.1 diatas pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang absensi karyawan pada tahun 2020 dimana pada bulan Januari hadir tepat waktu sebanyak 56 orang, dan yang terlambat 1, kemudian pada bulan Februari hadir tepat waktu sebanyak 52 orang, yang terlambat 2 orang, dan sakit 3 orang, lalu pada bulan Maret hadir tepat waktu sebanyak 51 orang, yang terlambat 3 orang, dan yang izin 3 orang, pada bulan April hadir tepat waktu sebanyak 47 orang, dan yang terlambat 5 orang, dan yang izin 5 orang, pada bulan Mei hadir tepat waktu sebanyak 43 orang, yang terlambat 8 orang. Yang alpha 2 orang, dan izin sebanyak 4 orang, pada bulan Juni hadir tepat waktu sebanyak 45 orang, yang terlambat 7 orang dan izin sebanyak 5 orang, pada bulan Juli hadir tepat waktu sebanyak 50 orang, yang terlambat 4 orang, izin sebanyak 2 orang dan yang sakit 1 orang, pada bulan Agustus hadir tepat waktu sebanyak 40 orang, yang terlambat 10 orang, dan izin sebanyak 7 orang, pada bulan September hadir tepat waktu sebanyak 55 orang, dan yang terlambat 2 orang, pada bulan Oktober hadir tepat waktu sebanyak 40 orang, yang terlambat 10 orang, izin sebanyak 5 orang dan sakit 2 orang, pada bulan November hadir tepat waktu sebanyak 41 orang, yang terlambat 10 orang, izin sebanyak 3 orang, dan sakit 3 orang, dan pada bulan Desember hadir tepat waktu sebanyak 44 orang, yang terlambat 12 orang, dan sakit 1 orang.

Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurang nya motivasi yang di terima oleh karyawan terhadap

perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada kinerja karyawan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Kemampuan Kerja yang masih rendah, Karakteristik Individu yang masih rendah dan Motivasi yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya:

1. Kemampuan Kerja belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan
2. Karakteristik Individu masih rendah
3. Motivasi masih rendah.
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus

5. Tanggung jawab yang masih rendah.
6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang
8. Faktor psikologis yang kurang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Kemampuan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?

6. Bagaimanakah pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang mengenai Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.

3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.