

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada zaman perekonomian global seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang memadai. Daya saing yang tinggi akan menjadikan perusahaan siap menghadapi tantangan globalisasi dan mampu memanfaatkan peluang yang ada. Persaingan itu tidak lepas dari semua unsur kebutuhan manusia yang selalu berkembang setiap detiknya. Dalam persaingan perekonomian global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibanding sumber daya yang lain. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki skill dan kompetensi yang baik dalam menghadapi persaingan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan utama perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja (Simamora, 2011).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013: 10). Suatu perusahaan atau organisasi harus mampu menyusun rencana strategisnya yang tepat

untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan rencana strategis yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial adalah apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan.

Dalam praktiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan rencana strategisnya, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kompetensi sumber daya manusia dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Pemanfaatan sumber daya yang tidak maksimal dan tidak tepat akan berdampak pada output yang tidak maksimal dan tentunya merugikan bagi perusahaan. Baik atau tidaknya sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat diukur dari hasil kinerjanya. Oleh karena itu, setiap manajer harus dapat memperlakukan karyawannya dengan lebih baik dan lebih manusiawi daripada perlakuan terhadap sumber daya dan aset perusahaan yang lainnya.

Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk terus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya adalah dengan memberikan motivasi kerja atau dorongan kerja kepada karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan, maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, tanggung jawab, disiplin, loyalitas, dan sebagainya, karena ia ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Kurangnya kompetensi diakibatkan karena kurangnya pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan menjadi menurun, maka perlu dilakukan pelatihan atau *training* kepada karyawan.

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali dari karyawan tersebut kurangnya *mood* untuk mengikuti pelatihan tersebut. Belum lagi jika seorang karyawan bekerja penuh waktu dan antusiasnya sangat tinggi namun penilaian yang di berikan tidak objektif, maka hasil yang didapatkan prestasi karyawan tersebut kurang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yamanie dan Syaharuddin (2016) menyatakan bahwa “Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (appraisal of performance) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan”.

Rumah sakit Jasa Kartini adalah Rumah Sakit swasta yang terletak di Jl. Otto Iskandardinata No.15 Kota Tasikmalaya. Rumah sakit ini memiliki bermacam departemen dari yang sifatnya medis maupun non medis.

Di Rumah Sakit Jasa Kartini tentulah ada pelatihan, guna menambah kemampuan, kecakapan, wawasan karyawan agar bisa meningkatnya kinerja dan juga karyawan lebih paham akan tugas yang perlu dilaksanakan dalam jabatan yang didudukinya. Untuk program pelatihan sendiri dilakukan sesuai kebutuhan dari karyawan dilihat dari hasil kerja. Pelatihan ini ada yang dilakukan terhadap karyawan yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan kinerjanya, contohnya pelatihan dilakukan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memang membutuhkan kecakapan lebih dan beban kerja yang lebih pula. Ada pula pelatihan yang memang dikhususkan untuk karyawan baru, namun tingkat pelatihannya pun belum sekompleks yang dilakukan oleh jabatan di atasnya. Hal ini menimbulkan persaingan untuk lebih produktif di perusahaan sehingga

karyawan akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, namun disisi lain hal ini dapat menyebabkan ke cemburuan bagi karyawan baru terhadap karyawan yang telah lebih lama menjabat di Rumah Sakit Jasa Kartini karena pengalaman dan kecakapannya sudah lebih banyak, kecemburuan ini tentunya akan berdampak terhadap semangat kerja karyawan tersebut.

Seperti yang kita ketahui, sistem penilaian prestasi kerja dari perusahaan yang berbasis pelayanan masyarakat salah satunya adalah jumlah pasien yang datang dalam periode waktu tertentu. Begitu juga dengan Rumah Sakit Jasa Kartini, tingkat keberhasilan pada Administrasi manajemen salah satunya diukur dari omzet yang didapatkan dalam waktu tertentu.

Omzet yang dapat dicapai dalam waktu tertentu akan menjadi sebuah penilaian prestasi kerja oleh atasan atas departemen terkait. Apabila omzet yang diperoleh sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya, maka prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik dan dapat memperbesar keuntungan bagi karyawan yang berprestasi, baik itu kenaikan bonus ataupun jabatan yang meningkat. Sebaliknya, apabila omzet yang diperoleh belum mencapai maksimal ataupun belum sesuai dengan target maka dapat dikatakan semangat atau prestasi kerja karyawan belum optimal dan hal tersebut akan berpengaruh juga kepada bonus karyawan itu sendiri.

Di Rumah Sakit Jasa Kartini, sistem penilaian prestasi kerja dan pelatihan telah dilakukan dengan sebaik mungkin. Berharap jika sistem penilaian prestasi dilakukan dengan objektif, tenaga kerja akan berusaha meningkatkan kinerjanya, dan dengan harapan pula jika pelatihan yang dilakukan itu agar tenaga kerja

memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang lebih terampil sehingga akan bersemangat dalam bekerjanya.

Namun belum diketahui mengenai pasti masalah pokok apakah pelatihan dan penilaian prestasi yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Bagian Administrasi manajemen rumah sakit jasa kartini memberikan semangat kerja yang baik. Oleh karena itu, perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja karyawan pada tenaga kerja bagian Administrasi Manajemen pada Rumah Sakit Jasa Kartini.

Untuk itu, peneliti membuat Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian terhadap Tenaga Kerja Bagian Administrasi Manajemen pada Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya Jawa Barat)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas yaitu sejauhmana pengaruh pelatihan dan system penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka untuk mengidentifikasi masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauhmana pelatihan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Jasa Kartini pada Tenaga Kerja bagian Administrasi Manajemen
2. Sejauhmana system penilaian prestasi kerja oleh Rumah Sakit Jasa Kartini pada Tenaga Kerja bagian Administrasi Manajemen
3. Sejauhmana semangat kerja pada Tenaga Kerja bagian Administrasi Manajemen di Rumah Sakit Jasa Kartini.

4. Sejauhmana pengaruh pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Tenaga Kerja Bagian Administrasi Manajemen di Rumah Sakit Jasa Kartini.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan yang dilakukan Rumah Sakit Jasa Kartini pada tenaga kerja bagian Administrasi Manajemen.
2. Sistem penilaian prestasi kerja pada tenaga kerja Administrasi Manajemen di Rumah Sakit Jasa Kartini.
3. Semangat kerja karyawan pada tenaga kerja bagian Administrasi Manajemen di Rumah Sakit Jasa Kartini.
4. Pengaruh pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada tenaga kerja Administrasi Manajemen di Rumah Sakit Jasa Kartini.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini, penulis berharap dapat digunakan sebagai tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan informasi di bidang manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu Pengetahuan

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati langsung dunia kerja.

### b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Rumah sakit untuk dapat meningkatkan semangat karyawan menjadi lebih baik supaya memperoleh hasil yang maksimal dikemudian hari.

### c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi, wawasan pembaca sebagai bahan pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama dan memberi masukan bagi perusahaan lain dengan permasalahan yang sama.

### d. Bagi Pihak Universitas Siliwangi

Penelitian ini semoga dapat menambah ragam jenis pengetahuan, dan dapat menjadi sumber informasi yang dapat menambah pembendaharaan perpustakaan dan memberikan tambahan pengetahuan untuk mahasiswa/mahasiswi dengan konsentrasi yang sama. Manajemen Sumber daya Manusia, dapat memperoleh tambahan pengetahuan dari pengaruh pelatihan dan sistem penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja karyawan dan akan menambah manfaat informasi yang lebih luas lagi di bidang akademik untuk penelitian lebih lanjut.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jasa Kartini Yang beralamat di Jl. Otto Iskandardinata No.15 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Telepon 0265-331641/331808.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian direncanakan selama 8 bulan, terhitung dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022. Sebagaimana terlampir dalam jadwal kegiatan penelitian.