

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan sebuah aset yang paling berharga bagi perusahaan, tanpa adanya karyawan yang ikut serta berkontribusi dalam aktivitas perusahaan, tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan tercapai (Sahri, 2020). Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi yang ada menjadi semakin canggih dan memudahkan segala aktivitas manusia. Perusahaan akan selalu mengikuti perkembangan zaman dengan cara menggunakan teknologi-teknologi terbaru yang dapat memudahkan perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Meskipun didalam sebuah perusahaan terdapat berbagai berteknologi yang dapat mempercepat dan mempermudah aktivitas perusahaan, tanpa adanya karyawan yang menjalankan, mengontrol dan melakukan perawatan terhadap teknologi yang ada tersebut, kecanggihan teknologi menjadi tidak berguna (Suarsa, 2020).

Kinerja menjadi sebuah landasan yang nyata bagi perusahaan karena tanpa adanya kinerja, tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan (Ary et al., 2019). Karyawan perlu untuk dapat bekerja sesuai dengan standar kinerja organisasi, menerapkan standar operasional prosedur serta peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan (Prihastuti, 2021). Ketika karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada maka tujuan kinerja di dalam perusahaan akan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang baik, mampu memberikan dampak yang baik juga untuk kemajuan perusahaan (Ary et al., 2019)

Kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2021) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) yang dimiliki individu dapat berupa pendidikan (IQ) dan tingkat ketrampilan individu dalam mengerjakan suatu tugas, sedangkan faktor motivasi (*motivation*) berupa sikap seorang individu dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan, dengan memiliki kemampuan yang memadai dan pengendalian situasi yang baik seorang individu akan lebih mudah untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun setiap karyawan memiliki kemampuan yang dapat mendorong kemajuan perusahaan, kontribusi karyawan terhadap perusahaan tidak akan optimal jika karyawan tidak mempercayai kemampuan yang mereka miliki atau kurang memiliki *Self Efficacy* yang kuat (Radeva, 2021). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) kinerja karyawan dapat didorong oleh faktor fisik pekerjaan atau dari luar individu (eksternal) yaitu hubungan antara manusia dengan mesin dan peralatannya serta lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hubungan yang unik karena interaksi antara hal tersebut.. Setiap karyawan akan selalu dituntut untuk selalu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, tetapi faktanya tidak semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Taufiqullah, 2020). Akibatnya, perusahaan perlu menganalisis kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tidak semua karyawan memiliki keterampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka.

RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo merupakan salah satu perusahaan yang harus selalu memperhatikan kinerja para karyawannya. Dengan salah satu misinya untuk dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu prima bagi masyarakat. RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo dituntut untuk selalu dapat melayani masyarakat dengan baik dan penuh tanggung

jawab. Untuk dapat melayani masyarakat dengan baik, karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo harus memiliki kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu prima bagi masyarakat, maka dilakukan wawancara awal terhadap 20 orang pasien yang sedang menjalani perawatan rawat inap di RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo untuk mengetahui bagaimana pelayanan yang mereka terima selama menjalani perawatan. Dari wawancara awal yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil pra survey mengenai persepsi pasien rawat inap RSUD Dr. R Soemidardjo di Purwodadi tentang kinerja karyawan dalam hal pelayanan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Karyawan bersikap ramah kepada pasien dan keluarga pasien	12	8	46%	54%
2	Karyawan mau mendengarkan segala keluhan pasien	6	14		
3	Karyawan memberikan dorongan atau semangat kepada pasien dan keluarga pasien	9	11		
4	Karyawan sigap dalam menangani situasi yang darurat	13	7		
5	Karyawan memiliki inisiatif menawarkan bantuan terlebih dahulu kepada pasien	6	14		

Sumber : Prasurei, 2022

Dari hasil prasurei kepada 20 orang pasien RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo didapatkan hasil bahwa 46% pasien rawat inap memberikan

respon positif mengenai pelayanan para karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemdiardjo sedangkan 54% pasien rawat inap masih memberikan respon kurang baik mengenai pelayanan para karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemdiardjo. Menurut hasil prasarvei, hal yang sering dikeluhkan para pasien rawat inap ketika mereka menjalani pengobatan di RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo adalah mengenai tingkat kepedulian karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo kepada para pasiennya, dapat didasarkan dari hasil prasarvei dan respon dari salah satu responden yang bernama Listiwati yang merupakan istri dari salah satu pasien yang sedang menjalani perawatan rawat inap di RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo dengan sukarela menyampaikan keluhan yang pernah dirasakannya ketika mendampingi suaminya. Ibu Listiwati menceritakan bahwa ketika mendampingi suaminya menjalani pengobatan covid-19 di RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo, beliau merasa kurang adanya pelayanan yang baik ketika berobat disana. Suami ibu Listiwati yang baru saja keluar dari ruangan isolasi setelah dinyatakan negatif covid-19, yang akan menuju ruangan rawat inap, tidak ada fasilitas kesehatan seperti kursi roda ataupun pendampingan yang diberikan perawat kepada suami ibu Listiwati untuk membantu memudahkan menuju ruangan rawat inap, yang dimana suami beliau sudah lanjut usia.

Menurut misi yang dimiliki RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo yaitu untuk dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu prima bagi masyarakat serta dari salah satu komponen penilaian kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo yaitu untuk dapat melaksanakan dan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo masih kurang, yang ditunjukkan dari hasil prasarvei terhadap 20 orang pasien. Maka dari itu dilakukan prasarvei kembali terhadap 15 orang karyawan medis untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Prasarvei dilakukan terhadap karyawan medis dikarenakan karyawan medis

merupakan karyawan yang sering berinteraksi dengan para pasien, baik itu pasien rawat inap maupun pasien rawat jalan.

Menurut Kasmir dalam (Rahayu, 2019) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan diri, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan prasurevei yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Medis RSUD Dr. R Soedjati Soemidardjo

Jawaban responden	Jumlah	Presentase
Kemampuan diri	8	17,4%
Lingkungan Kerja	7	15,2%
Kepemimpinan	6	13,0%
Gaya Kepemimpinan	5	10,9%
Kepribadian	4	8,7%
Disiplin Kerja	4	8,7%
Motivasi Kerja	3	6,5%
Loyalitas	3	6,5%
Kepuasan Kerja	3	6,5%
Pengetahuan	1	2,2%
Budaya Organisasi	1	2,2%
Komitmen	1	2,2%
Rancangan Kerja	0	0,0%

Sumber : Prasurevei, 2022

Hasil rekapitulasi prasurevei jawaban dari 15 orang karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo menunjukkan 2 variabel yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan medis RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo yaitu kemampuan diri dan lingkungan kerja yang masing-masing mendapatkan presentase 17,39% dan 15,22%. Kemampuan yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor yang penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya disebut *Self Efficacy* (Farras, 2018). Menurut (Priyantono, 2018) *Self Efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik (Yusuf, 2018). Orang yang tidak mempercayai kemampuan dirinya cenderung akan mudah merasa cemas dan depresi (Thalib, 2019). Menurut (Radeva, 2021) seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *Self Efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Selain *Self Efficacy*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Marpaung, 2018) suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dengan memiliki kondisi lingkungan kerja yang

nyaman, lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik akan membuat pekerjaan dari seorang karyawan berjalan dengan baik (Rudiansya, 2019). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik serta menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja, akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo Di Purwodadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi *Self Efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo?
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi *Self Efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan dalam perusahaan dan faktor yang mempengaruhinya yaitu *Self Efficacy* dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo dalam meningkatkan kinerja karyawan berupa pelayanan optimal yang akan diberikan kepada pasien RSUD Dr. R Soedjati Soemodiardjo.