

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam keadaan di era pandemic covid-19 sekarang ini, setiap perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan harus mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan setiap kinerja para karyawan. Banyak faktor – faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai faktor penggerak perusahaan merupakan faktor utama dalam eksistensi perusahaan tergantung pada manusia – manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan di dalam perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan setiap tugas – tugasnya. Tata pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pada umumnya pimpinan perusahaan menginginkan setiap kinerja yang baik dari setiap masing – masing karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan akan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal awal dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan atas hasil dari tugas – tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi. (Handoko, 2016, p. 195).

Menurut Ardana et al. (2016, p. 88) peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih suatu keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang baik secara pribadi individu ataupun di dalam sebuah organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar – benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara yang optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam

sebuah proses pembangunan dan pencapaian dalam suatu tujuan organisasi. Apabila di dalam sebuah organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya melimpah namun sumber daya alam melimpah tetapi tidak dengan sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu penting sekali peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu sangat diperlukan sekali sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Almasari, 2016). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus dipahami dan dimengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata – mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga di dalam pengkajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa bidang ilmu yang terkait, seperti ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan nilai – nilai religi lainnya. Di dalam Manajemen SDM juga membahas tentang desain dan implementasi dari fungsi – fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, yang di dalamnya bagaimana dalam pengaturan karyawan, pengembangan karyawan, peningkatan karier karyawan, evaluasi kinerja karyawan, kompensasi karyawan dan hubungan dalam ketenagakerjaan yang baik, maka manajemen SDM harus melibatkan semua unsur dalam manajemen sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Di masa pandemic covid-19 di setiap rumah sakit sudah berganti lingkungan kerjanya dengan mengikuti protokol kesehatan yang sangat lengkap dan memadai, dengan adanya peraturan SOP baru dari Pemerintah bahwa seluruh tenaga medis di berbagai rumah sakit harus menggunakan baju APD yang lengkap dan disertai masker yang berlapis – lapis agar terhindar dari virus covid-19. Untuk setiap karyawan di MRCCC Siloam Hospital sebelum masuk ke lobby harus di cek suhunya terlebih dahulu agar dapat dipastikan semua karyawannya baik – baik saja. Bisa kita lihat sebelum adanya masa pandemic covid-19 semua karyawan tidak menggunakan masker, baju APD yang lengkap, cek suhu, serta tidak perlu adanya rapid test setiap 1 minggu sekali. Begitu pun dengan para pengunjung yang setiap ingin berobat juga harus di cek suhunya dan di rapid test supaya terhindar dari virus covid-19, bagi pasien yang sedang sakit hanya boleh ditunggu dengan 1 orang saja dan tidak boleh di jenguk sama kerabat dekat atau pun dari keluarga lainnya, karena untuk menghindari bahaya virus covid-19 yang sedang tinggi-tingginya.

Pengurus Besar (PB) Ikatan Dokter Indonesia (IDI) menduga bahwa kematian 100 dokter akibat dari covid-19 disebabkan beban kerja yang berlebihan selama masa pandemic. Wakil Ketua Umum PB IDI Adib Khumaidi menyebutkan beban kerja yang berlebihan membuat para tenaga medis kurang istirahat dan mempengaruhi daya imunitasnya. Ini menyangkut jam kerja dan jam istirahat yang dibutuhkan. “Ini menyangkut jam kerja dan jam istirahat yang dibutuhkan. Inilah yang harus dibuatkan sebuah regulasi yang bagus supaya bisa mengatur jam kerja.” ujarnya di Jakarta, Rabu (2/9/2020). Adib menyatakan bahwa seharusnya di masa pandemic ini rumah sakit atau pelayanan kesehatan tak menambah beban kerja tenaga medis namun mengatur waktu kerja. Ke depan IDI akan menghitung kemampuan sumber daya manusia untuk mencari solusi terbaik. Adanya beberapa perubahan yang masih dikaji IDI. Pertama, dengan membuat kebijakan pergantian tenaga medis antara satu wilayah dengan lainnya sehingga mengurangi beban kerja. “Perlu mengatur beban kerja tenaga medis, salah satu solusinya mungkin melakukan substitusi, “ujarnya. Untuk melaksanakan pergantian tersebut bisa dilakukan dengan mengatur pola untuk tenaga kesehatan

dari beberapa unit yang terkait. Kedua, dengan membuat klusterisasi rumah sakit khusus covid-19 dengan sumber daya yang dimaksimalkan di titik tersebut. “Jadi kami lebih mudah melakukan substitusi terkait SDM. Ketiga, menyiapkan tenaga tambahan misalnya dokter umum atau perawat yang dilatih khusus untuk penatalaksanaan penanganan covid-19. Namun, sebelum dilakukan pergantian, perlu dilakukan pemetaan sumber daya manusia atau tenaga medis yang ada. Karena hal itu misalnya seperti menghitung berapa jumlah dokter penyakit spesialis dalam, dokter paru, dokter umum termasuk ketersediaan kapasitas tempat tidur hingga peralatan yang ada dirumah sakit,” ujarnya. Dan selanjutnya perlu menghitung eskalasi penambahan jumlah pasien yang terjadi di suatu wilayah misalnya Jakarta dengan tingkat hunian sekitar 74%, maka harus dipikirkan antisipasinya. Hingga akhirnya Agustus sebanyak 100 dokter meninggal akibat covid-19. Padahal rasio jumlah dokter di Indonesia terendah kedua di Asia Tenggara yakni 0,4 dokter per 1.000 penduduk seperti grafik berikut ini: Juru bicara Satgas Penanganan Covid-19 Wiku Adisasmito mengatakan angka positif covid-19 terus meningkat dalam beberapa bulan terakhir membuat sejumlah rumah sakit dipenuhi pasien corona.

Dalam mengantisipasi penyebaran secara cepat virus covid-19, Pemerintah memberikan himbauan kepada seluruh masyarakat berupaya mengurangi kegiatan tatap muka serta menghindari kerumunan. Oleh karena itu, lahir sebuah kebijakan baru yaitu *Work From Home* untuk para pekerja dalam melakukan pekerjaannya di rumah dengan melalui berbagai jaringan komunikasi online. Beberapa perusahaan swasta dan instansi pemerintah telah memberlakukan kebijakan baru yaitu *Work From Home* dengan memberikan waktu yang fleksibel kepada para pekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Namun pada implementasinya, ada beberapa hambatan yang ditemukan, seperti berikut:

1. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan di rumah,
2. Fasilitas yang kurang memadai jika bekerja dirumah,
3. Komunikasi dan koordinasi sangat terbatas
4. beberapa jenis pekerjaan tidak dapat dilakukan secara maksimal

Perbedaan yang sangat signifikan tentunya dirasakan oleh para pekerja, seperti halnya dalam perubahan pola jam kerja yang biasanya telah ditetapkan oleh perusahaan, kini mereka harus membuat kesesuaian jam kerjanya sendiri supaya lebih efektif. Kebijakan tersebut memberikan implikasi kepada para pekerja terkait dengan motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlebih bencana covid-19 membuat perekonomian melemah disamping mereka harus mencari uang untuk kehidupan sehari – hari. Motivasi merupakan proses dalam mencapai tujuan dan sasaran yang mencakup tiga model, yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Namun, pada dasarnya motivasi hadir dalam upaya apapun dalam mencapai tujuan apapun (Robbins, 2006, p. 214). Motivasi tersebut adanya dengan segala upaya pekerja untuk melakukan kinerja yang baik dalam memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sedangkan menurut Abraham Maslow, dalam setiap diri manusia terdapat 5 kebutuhan yang harus di penuhi berupa:

1. Psikologis

Terkait dengan kebijakan *work from home* pekerja akan lebih tenang dikarenakan waktu luang pekerja untuk banyak hal yang ada di rumah, terutama untuk berkumpul dengan keluarga. Waktu yang fleksibel dan tanpa ikatan formal membuat kenyamanan bagi pekerja yang biasanya terburu – buru pergi ke kantor dan harus memakai pakaian formal.

2. Keamanan

Kebijakan *work from home* ditujukan untuk memberikan perlindungan kesehatan bagi pekerja sehingga keamanan kesehatan terjamin.

3. Sosial

Sebelum diterapkannya *work from home*, perusahaan sebaiknya memberikan pembagian tugas dan koordinasi yang baik sehingga tidak terjadi *miss-komunikasi* karena pekerjaan dilakukan tanpa kontak langsung dan tidak merugikan salah satu pihak. Perusahaan tetap menjalin komunikasi yang baik dengan pekerja dan tetap melaksanakan rapat atau *conference* secara *online* dalam melakukan pengarahan.

4. Penghargaan

Hal ini sangat penting bahwa kerja di rumah tidak menjamin produktivitas pekerja akan lebih baik atau tidak. Penetapan sasaran pekerjaan sebaiknya diikuti oleh penghargaan kepada para pekerja yang telah memenuhi target atau bahkan mencapai hasil yang lebih.

5. Aktualisasi diri

Pekerjaan di rumah diikuti dengan perubahan sistem pekerjaan, perusahaan sebaiknya telah memberikan pelatihan atas pekerjaan yang dilakukan secara *online* mengenai cara mengoperasikan perangkat aplikasi terkait. Selain itu, bekerja di rumah membuat pekerja harus mengatur waktunya sendiri supaya lebih efektif.

Dengan demikian, kebijakan *work from home* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya dua kemungkinan bekerja di rumah dapat menciptakan yaitu:

1. Meningkatnya motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja atas kenyamanan kerja di rumah
2. Hilangnya motivasi akibat beberapa hambatan jika pekerjaan dilakukan di rumah.

Kedua implikasi *work from home* bagaimana sebuah perusahaan memfasilitasi pekerja jika perusahaan menerapkan sebuah kebijakan *work from home*. Baik di perusahaan maupun pemerintah sebaiknya telah memperhitungkan lima aspek kebutuhan tersebut sehingga motivasi kerja seseorang tidak akan pernah hilang. Bahkan jika dilakukan *punishment and rewards* target lebih oleh pekerja akan memberikan *impact* dari dua pihak yang saling diuntungkan, yaitu perusahaan akan mendapatkan keuntungan lebih dan pekerja akan meningkatkan produktivitasnya sehingga kinerjanya lebih baik. (yoursay.suara.com, 2020).

Menurut Sedarmayanti, (2011, p. 25) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor

yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulidia, (2017, p. 47) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja Setyawan, A. A., & Kuswati, (2016, p. 38) adalah: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Tersedianya fasilitas kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam suatu organisasi untuk dapat melakukan dalam suatu pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan yang sangat efektif dan efisien. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso, (2017, p. 35). Pemendagri (No. 12 Tahun 2008) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang selalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Indikator beban kerja adalah: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Penggunaan waktu kerja, 3. Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017, p. 33).

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran penting dari para pemimpin perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan untuk bekerja secara teratur. Maka dari itu, di dalam sebuah perusahaan sangat diharuskan mempunyai strategi untuk membangkitkan motivasi kerja karyawannya. Bahwa dengan adanya motivasi

sangat diharapkan dapat merangsang kerja para karyawan agar tujuan yang diberikan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapai. Dengan adanya motivasi, pemimpin perusahaan harus dapat mengetahui hal – hal apa saja yang sangat diinginkan oleh para karyawan. Salah satu yang sangat – sangat harus dipahami oleh pemimpin perusahaan adalah bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2010, p, 109). Menurut Mangkunegara, (2016, p. 56) mengemukakan bahwa motif adalah kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan menyesuaikan diri.

Tingkat lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena itu sangat mencakup dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja untuk mengukur sebuah kinerja karyawan seperti apa dalam menjalankan sebuah tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan, dapat mengetahui juga seberapa besar kinerja karyawan tersebut. Perusahaan juga dapat menilai seperti apa kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas – tugasnya. Dan perusahaan juga dapat melihat sebesar apa kinerja karyawan tersebut dalam kontribusinya terhadap sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2012, p. 9) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Harsuko (2011, p. 36) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti mencoba melakukan pra penelitian dengan tujuan untuk melihat faktor apakah yang terkait kinerja karyawan pada MRCCC Siloam Hospitals Semanggi. Pemilihan subjek para karyawan dan staf – staf di MRCCC Siloam Hospitals Semanggi dikarenakan peneliti ingin mengetahui dimata mereka sebagai para milenial faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut diagram hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti



Gambar 1.1 Diagram Hasil Pra Penelitian

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 41 responden karyawan dan staf MRCCC Siloam Hospitals, 21 responden memilih lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan persentase sebesar 51,2%. Adapun pada gambar menunjukkan bahwa persentase yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah beban kerja (17,1%), motivasi kerja (17,1%), Faktor Kepuasan Kerja (9,8%), dan loyalitas karyawan (4,9%). Berdasar pra survey tersebut, peneliti tertarik menggali lebih lanjut faktor – faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan terjadi karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang di dalam sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja, Nitisemito, (2012, p. 25) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Berdasarkan kutipan tersebut bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al., 2019, p. 48). Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri, (2006, p. 18) adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

“Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut”. Warr, (2002, p. 33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas – tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas – tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Menurut DuBrin, (2015, p. 29) motivasi kerja adalah keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dikeluarkan seseorang menuju tujuan dan kativitas yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi kerja dilakukan agar karyawan bekerja lebih optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut George and Jones, (2015, p. 48), indikator motivasi kerja adalah: (1) arah perilaku, (2) tingkat usaha, dan (3) tingkat kegigihan.

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah dijelaskan serta masih adanya inkonsistensi hasil riset penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil sebuah judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada**

MRCCC Siloam Hospitals Semanggi”. Penelitian akan dilakukan di Jakarta dengan subyek karyawan dan staf MRCCC Siloam Hospitals Semanggi. Adapun periode penelitian dilakukan tahun 2021 sehingga diharapkan ada keterbaruan hasil penelitian.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang akan dibahas oleh peneliti maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian tidak keluar dari topik yang ingin diteliti, berikut batasan masalah yang dibuat oleh peneliti:

1. Penelitian berfokus untuk meneliti apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dijadikan sebagai obyek penelitian.
2. Subyek penelitian dibatasi pada karyawan MRCCC Siloam Hospitals Semanggi di Jakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi.

1.5.1 Manfaat Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. MRCCC Siloam Hospitals

Bagi MRCCC Siloam Hospitals, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif berupa saran serta evaluasi sebagai bahan pertimbangan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karyawan MRCCC Siloam Hospitals

Bagi karyawan MRCCC Siloam Hospitals, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran dan mengevaluasi atas kinerja karyawan MRCCC Siloam Hospitals Semanggi.

3. Akademisi

Bagi akademisis, penelitian ini diharapkan dapat terus mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) sehingga dapat diteliti secara berkelanjutan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menjelaskan isi tentang materi yang akan dibahas dalam penulisan ini perlu juga dibuat sistematika penulisannya, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan isi tentang landasan teori, dan pembahasan hasil penelitian terdahulu.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode yang dipilih yang berisi penjelasan variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, penentuan teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang mendeskripsikan hasil objek penelitian, analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.



KALBIS Institute

Transforming • Hearts and Minds