

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam tercapainya suatu organisasi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah modal yang paling dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan, maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus senantiasa dikembangkan dan diberi pengarahannya demi tercapainya tujuan yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu yang berkaitan dengan manajemen manusia. Purba (2019:1) menjelaskan bahwa betapa pentingnya sumber daya manusia dalam keberlangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah sewajarnya bagi pemilik perusahaan untuk memandang sumber daya manusia lebih dari sekadar aset dari perusahaan tetapi sudah menjadi mitra dalam berusaha.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah manajemen sumber daya manusia. Wilson Bangun (2018:6) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu

melaksanakan misi organisasi. Wilson Bangun (2018:231) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Kompetensi dari karyawan juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kesenjangan antara pekerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat mendorong pekerja untuk meningkatkan profesionalisme mereka dibidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. (Ventje Jeffry Kuhuparuw, 2014). Perbedaan antara para karyawan dalam hal jenjang pendidikan yang tidak strata, mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang tergolong rendah. (Tri Rahayu Wulandari, 2018).

Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan. Masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi karyawan. (Bahrul Ullum Mustofa, 2018).

Rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Adanya karyawan yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi. (Silvia, 2018).

Dalam meningkatkan pengetahuan dan kreatifitas karyawan, faktor pelatihan karyawan sangat penting untuk dilakukan. Menurut Rivai dan Sagala (2019) (dalam sinambela 2018:169), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini.

Menurut Sinamora (dalam sinambela 2018:169), pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirangkai untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap seseorang.

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal. (Benny A, 2018, hal.1)

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan pelatihan kerja yaitu disiplin kerja. Rivai (2019) dalam

Hartatik (2018:183) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Dengan disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

(Agustini, 2018, hal 4) Menyatakan bahwa: Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

Rumah sakit Ibnu Sina adalah rumah sakit umum daerah yang berada dan dimiliki oleh pemerintah kabupaten Gresik. Rumah sakit Ibnu Sina merupakan satu-satunya rumah sakit negeri yang mempunyai fungsi untuk melayani segala kebutuhan kesehatan masyarakat Gresik.

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan terlihat permasalahan pada RSUD Ibnu Sina kab.Gresik yaitu masih ditemui kinerja karyawan unit keuangan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan, hal ini terlihat dari

adanya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja. Selain itu pelatihan yang diberikan tidak merata kesemua karyawan dan hanya orang-orang terpilih dan kerabat terdekat saja yang mendapat pelatihan. Masih kurangnya disiplin kerja seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang telat masuk setelah jam istirahat, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda bahkan nongkrong di warung kopi, hal ini sangat mempengaruhi lancarnya operasional dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

4. Apakah kompetensi, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka skripsi ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada kompetensi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan unit keuangan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan pada pengembangan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat khasanah teori-teori dan untuk penelitian lanjutan dalam bidang manajemen pelayanan di rumah

sakit dan bagi pihak lain sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana perbandingan antara teori yang didapatkan di perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan, dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam bidang sesungguhnya, serta sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

#### **b. Bagi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pimpinan dan sebagai tolok ukur keberhasilan pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik serta untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan perusahaan melalui variabel kompetensi, pelatihan kerja dan disiplin kerja.

#### **c. Bagi Institusi Pendidikan**

Dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancangan dan menyusun materi pembelajaran yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit terutama tentang Sumber Daya Manusia, sehingga mahasiswa dapat mengetahui secara mendalam dan menyeluruh.

