

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah institusi perawatan kesehatan professional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya (id.wikipedia.org). Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Di Indonesia pengelolaan rumah sakit telah berkembang dengan pesat dan menjadikan industri yang berbasis prinsip-prinsip ekonomi dan manajemen merupakan ancaman bagi rumah sakit pemerintah maupun nasional jika tidak berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerjanya secara keseluruhan.

Aditama (2007, p. 153) menyatakan bahwa perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia, yang diikuti pula dengan perkembangan pola penyakit, perkembangan teknologi kedokteran dan kesehatan serta perkembangan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit sehingga dibutuhkannya suatu sistem yang baik yang dapat mengatur dan mengelola segala sumber rumah sakit dengan sebaikbaiknya. Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 menjelaskan bahwa rumah sakit berfungsi dalam pemeliharaan

dan peningkatan kesehatan individu dengan cara memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis melalui pelayanan keperawatan. Penyelenggaraan keperawatan di rumah sakit terintegrasi dengan berbagai faktor pendukung termasuk sumber daya manusia kesehatan salah satunya adalah perawat.

Menurut Hasibuan (2019, p. 94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, Prabu, 2018, p. 9).

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019, p. 352), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan yang harus diselenggarakan dimaksudkan untuk mengurangi masalah dan juga untuk memperoleh nilai tambah karyawan yang bersangkutan, terutama hal-hal yang berhubungan dengan meningkatnya pengetahuan, juga sikap dan keterampilan anggota yang bersangkutan. Dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan yaitu menciptakan karyawan yang berdaya guna dapat tercapai. RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik melakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, demi kinerja yang diharapkan perusahaan.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe (2014) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu karyawan naik jabatan/ pangkat yang lebih tinggi, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, mengawasi budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al., 2014, p. 266).

Adapun salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mewakili keyakinan individu dalam kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Colquitt et al., 2014). Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Rivai (2015, p. 308) mengemukakan bahwa “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Wibowo (2014, p. 324) “mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi di saat ini telah menjadi tuntutan karyawan dalam bekerja karena tingkat persaingan yang semakin ketat sehingga mewajibkan karyawan memiliki kompetensi yang lebih untuk mengatasi tuntutan perusahaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016, p. 141) “mengemukakan motivasi

(*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi. Motivasi sangat penting untuk pegawai karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik mengembangkan model kompetensi yang berintergrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai-pegawainya, salah satunya memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satunya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pasca sarjana, dengan tujuan agar para pegawai bisa lebih profesional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa

temuan yang ditemui penulis berkaitan dengan kompetensi tersebut, diantaranya masih kurangnya kesadaran untuk meningkatkan kompetensi demi meningkatnya nilai perusahaan dan menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja.

Kemudian ada diantara pegawai menganggap peningkatan kompetensi hanya buang-buang waktu dan biaya saja, karena mereka menganggap profesional dan produktifitas tinggi bukan akibat dari peningkatan kompetensi tetapi karena pengalaman kerja yang lama di suatu bidang. Padahal kinerja yang baik secara produktifitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan serta perilaku.

Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan yang terjadi di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dengan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan, dimana terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak ada penghargaan untuk pencapaian kinerja yang baik, kurang bersemangat dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak

selesai dalam waktu yang ditentukan. RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik sendiri tidak banyak memberi waktu untuk menjalani pelatihan dan peningkatan kompetensi padahal tuntutan atas keselamatan pasien semakin tinggi. seperti halnya di ruangan rawat inap pengerjaan rincian pasien yang harus selesai hari itu juga tetapi selesai keesokan harinya. Kurangnya motivasi dalam bekerja untuk menyelesaikan tepat waktu pun juga terlihat pada temuan tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang ada agar permasalahan tidak meluas dan agar permasalahannya fokus pada yang akan diteliti, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada permasalahan yang menyangkut pada Pengaruh pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada seluruh Perawat Ruang rawat Inap di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sebanyak 370 orang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi Terhadap kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Bagi penulis penelitian ini sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian.

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 Kab.Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat di RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancangan dan menyusun materi pembelajaran yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit terutama tentang pelatihan, kompetensi dan motivasi karyawan sehingga mahasiswa dapat mengetahui secara mendalam dan menyeluruh tentang hal-hal yang berkaitan dengan manajemen SDM dan Kepuasan karyawan.