

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah Sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat karya dan padat modal. Kompleksitas ini muncul karena pelayanan di rumah sakit menyangkut berbagai fungsi pelayanan, serta mencakup berbagai tingkatan maupun jenis disiplin. Agar rumah sakit mampu melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang professional baik di bidang teknis, medis, maupun administrasi kesehatan. Dalam menjalankan perannya sebagai pemberi pelayanan kesehatan, Rumah Sakit dituntut untuk dapat memberikan kepuasan dan keselamatan pada pasien. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pengembangan SDM (Ningrum, 2013).

Pengembangan SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan potensi, wawasan, keterampilan kerja, pengetahuan, sikap dan kepribadian, serta faktor lain yang terdapat pada diri setiap pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM adalah melalui pelaksanaan program pelatihan. Menurut Firdaus (2012) pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja. Berpikir dan keterampilan serta pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan SDM, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Rumah Sakit juga melakukan pendidikan dan pelatihan kepada instansi atau individu dari luar Rumah Sakit yang disebut dengan pelatihan mandiri. Rumah Sakit memiliki kebijakan standar pelatihan tersendiri yaitu minimal dalam 1 (satu) tahun setiap karyawan harus mengikuti pelatihan 20 jam pertahun, pelatihan dilakukan persemester artinya dalam 1 (satu) tahun diadakan 2 (dua) kali kegiatan pelatihan, sehingga wajib dilakukan oleh semua karyawan medis, keperawatan, dan tenaga kesehatan non keperawatan. Adapun jenis pelatihan yang wajib dilakukan oleh karyawan, seperti: Pelatihan Keperawatan Gawat Darurat, Pelatihan PPGD, Pelatihan PPGDON, Pelatihan Perawat Anastesi, Pelatihan EEG. Adapun jenis pelatihan yang paling banyak diminati oleh karyawan, seperti: Pelatihan Hemodialisis (HD), Pelatihan ICU (*Intensive Care Unit*), Pelatihan NICU (*Neonatal Intensive Care Unit*).

Tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk meng-*update* keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, karena dalam menangani pekerjaan di setiap tahunnya itu tidaklah sama, diakibatkan adanya pembaharuan kurikulum maupun pembaharuan strategi baru yang baik dilakukan untuk mengefisienkan pekerjaan. Selain itu juga pelatihan bertujuan untuk meningkatkan tingkat keahlian dan keterampilan masing-masing karyawan sehingga akan berdampak positif terhadap tingkat kompetensi diri karyawan tersebut (Soedarmayanti, 2017).

Sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal bahwa karyawan berhak mendapatkan minimal 20 jam pelatihan pertahun sebesar 60%. Permasalahan yang timbul dari adanya pelatihan yang wajib dilakukan oleh karyawan atau dengan kata lain

kegiatan pelatihan sudah menjadi standar di Rumah Sakit adalah belum terpenuhinya jumlah jam pelatihan karyawan yang kurang dari 20 jam pertahun, sehingga akan menghambat dari diadakannya pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan terhadap karyawan.

Program pelatihan dapat meningkatkan kualitas bagi karyawan. Pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude dan behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Jadi dengan pelatihan akan menjadikan karyawan lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dalam diri karyawan (Handy, 2017).

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan disebut sebagai penilaian kinerja. Mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut, sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrument untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai (Agus, 2016).

Simamora (2010) Pendidikan dan Pelatihan sebagai program yang mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas

kemampuan professional individu untuk dipersiapkan dalam mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari. Melihat pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan pada karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit dengan pendekatan *Literature Review*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit?

## **1.3 Tujuan**

Mendeskripsikan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit dengan pendekatan *Literature Review*.

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Diharapkan bagi peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama dibangku perkuliahan, menambah pengalaman dan belajar dalam menganalisis suatu permasalahan kemudian dapat mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

#### **1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam akreditasi institusi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Rumah Sakit Tahun 2020.

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo**

Dapat meningkatkan kerjasama antara lembaga pendidikan dengan tempat penelitian yaitu di Rumah Sakit serta memberikan tambahan pedoman dan referensi penelitian lagi bagi Mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit.