

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi pada era globalisasi. Mengingat hal tersebut menjadi keharusan bagi suatu perusahaan demi menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten, Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan sangat baik sehingga karyawan nantinya dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja seseorang tergantung pada arti pekerjaan dan perilaku kerja seseorang selama suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan seseorang merupakan kriteria utama untuk meningkatkan kinerja. Artinya, mampu tidaknya seseorang melakukan pekerjaannya akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan tersebut harus dibarengi dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson (2012) ada tiga faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu : faktor individu, organisasi dan variabel psikologis, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai. Gibson memberikan model teori kinerja serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu yaitu : a. Faktor individu, di dalamnya terdiri dari kemampuan dan

ketrampilan, latar belakang, demografis. b. Variabel psikologis, di dalamnya terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. c. faktor organisasi, di dalamnya terdiri dari kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Faktor ini secara langsung berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu karyawan diperusahaan.

Mengingat pentingnya kinerja sumber daya manusia bagi proses pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit, maka perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan bahwa “kompetensi adalah kemampuan individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja”. Oleh karena itu, pegawai dengan keterampilan kerja yang baik harus memiliki kinerja yang baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya.

Rumah Sakit Wiyung Sejahtera memiliki komitmen untuk memberikan kinerja yang optimal sesuai dengan nilai dasar yang dimiliki oleh pihak rumah sakit yaitu integritas, ramah, inovatif, dan kejujuran. Berdasarkan data yang didapat peneliti oleh pihak Rumah Sakit Wiyung Sejahtera ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang masih dibawah standar. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

Tabel 1.1 Rapiulasi Penilaian kinerja karyawan bagian Manajemen Di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera tahun 2021

No	Capaian kinerja	Karyawan	%
1	Diatas standar	246	81,7%
2	Standar	2	0,7%
3	Dibawah standar	7	2,3%
4	TDE	46	15,3%
Total		301	100%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera dengan kategori capaian kinerja diatas standar sebesar 81,7% (246

Orang) dan sesuai standar sebesar 0,7% (2 Orang) namun dalam hal ini terdapat karyawan yang masih memiliki kinerja dibawah standar sebesar 2,3% (7 Orang) dan TDE sebesar 15,3% (46 Orang) yang dimaksud TDE yaitu karyawan tersebut tidak dilakukan penilaian oleh atasan sehingga tidak diketahui kinerja karyawan tersebut sudah baik atau belum. indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu terkait dengan kedisiplinan, keramahan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Adapun jumlah karyawan yang dibawah standar dan TDE dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 kinerja karyawan TDE dan dibawah standar berdasarkan unit

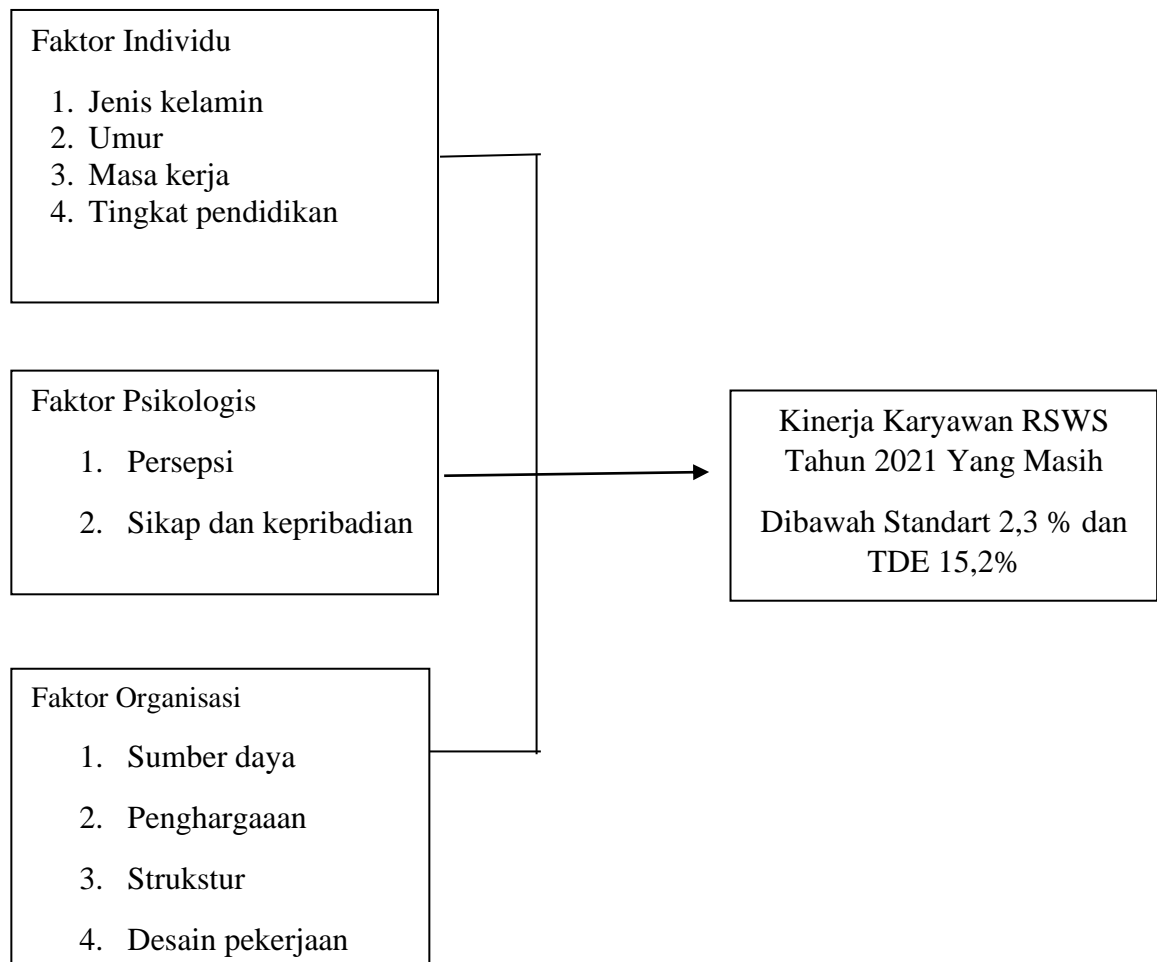
<b>Unit</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Manajemen	23 karyawan
IGD	11 karyawan
Farmasi	4 karyawan
ICU	1 karyawan
Staf MCU	1 karyawan
Poli Spesialis	6 karyawan
Rawat Inap	4 karyawan
Kasir	2 karyawan
Unit Teknisi dan Elektromedis	1 karyawan
<b>Jumlah</b>	<b>53 karyawan</b>

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa karyawan yang TDE dan dibawah standar terbanyak berada dimanajemen sejumlah 23 karyawan, kemudian IGD 11 karyawan dan farmasi sebanyak 4 orang.

Dari uraian latar belakang diatas, dapat diketahui kinerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera belum maksimal terdapat hasil kinerja karyawan di tahun 2021 dibawah standar 2,3% dan tidak dapat dievaluasi (TDE) 15,3%, dan paling banyak berada pada unit manajemen dengan 23 karyawan. Sehingga peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan faktor individu dan faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan diunit manajemen Rumah Sakit Wiyung Sejahtera”

## 1.2 Kajian Masalah



Sumber : modifikasi teori Gibson (2012)

Gambar 1.1 Identifikasi penyebab masalah

Berdasarkan kajian masalah diatas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu diantaranya, umur, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Faktor psikologi yaitu persepsi, sikap dan kepribadian

kemudian faktor organisasi yaitu sumber daya, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan kajian masalah, penelitian ini memiliki batasan area yang dilakukan penelitian hanya di unit manajemen saja, pada penelitian ini peneliti meneliti tentang hubungan faktor individu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan masa kerja dan faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian Febriyanto (2018) menyatakan bahwa jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kemudian berdasarkan penelitian Prabu (2016) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin baik penghargaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bagaimana hubungan faktor individu dan faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Untuk menganalisis hubungan faktor individu dan faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

#### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor individu karyawan di unit manajemen di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera
2. Mengidentifikasi faktor penghargaan karyawan di unit manajemen di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

3. Mengidentifikasi kinerja karyawan di unit manajemen di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera
4. Menganalisis hubungan faktor individu dan faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan di unit manajemen di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir yaitu skripsi yang sebagaimana untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi administrasi rumah sakit di stikes yayasan rumah sakit dr soetomo

### **1.6.2 Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo**

1. Menjalin kerja sama dengan Rumah Sakit, sehingga mahasiswa dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Lainnya
2. Memperoleh informasi dari *Stakeholder* ditempat penelitian yang berguna untuk meningkatkan kualitas lulusan S1 Administrasi Rumah Sakit.

### **1.6.3 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

1. Dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wiyung Sejahtera
2. Rumah Sakit Wiyung Sejahtera dapat mempunyai pegawai yang berkompeten dalam bidangnya
3. Rumah Sakit Wiyung Sejahtera memperoleh inovasi atas hubungan faktor individu dan faktor penghargaan terhadap kinerja karyawan