

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir ini. Persaingan antar organisasi di era globalisasi sekarang ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan diri. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki manusia-manusia atau sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi, agar tujuan organisasi bisa tercapai (Saihudin, 2019).

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan motor penggerak untuk semua sumber daya yang lainnya. Globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat harus diikuti dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan unggul karena kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang mendukungnya (Saihudin, 2019).

Selain memegang peran penting, sumber daya manusia juga memiliki rentang faktor-faktor negatif jika tidak dikelola dengan baik. Kinerja yang tidak dikontrol dan efektivitas kerja yang rendah membuat produktivitas rumah sakit menurun adalah salah satu efek negatif jika sumber daya tidak dikendalikan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, rumah sakit perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Apabila faktor tersebut berjalan dengan baik, maka organisasi akan dapat berkembang seiring dengan visi, misi dan sasaran yang telah ditentukan rumah sakit.

Dari analisis situasi perkembangan dan masalah dalam dokumen penyusunan Rencana Aksi kegiatan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan Tahun 2015-2019 yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Kementerian Kesehatan RI) masih dihadapi isu strategis yang berkaitan dengan masalah pokok pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan salah satunya yaitu Pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan untuk pelayanan/pembangunan Kesehatan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit.

Pemerintah dan Pemerintah daerah wajib memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan, baik dalam jumlah, jenis maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pembangunan kesehatan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 36, 2014).

Oleh sebab itu perlu dilakukan Pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pembangunan kesehatan/pelayanan kesehatan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai

dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2014).

Program pelatihan apapun bila dilakukan secara efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat memperbaiki etos kerja karyawan, dan pada akhirnya mendongkrak potensi organisasi. Sebaliknya pada program pelatihan yang kurang baik atau tidak sesuai atau tidak memadai, akan dapat menjadi sumber frustrasi bagi setiap karyawan, peserta program pelatihan (Chaerudin, 2019).

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai jika dilakukan dengan baik. Tidak hanya itu, kinerja pegawai yang baik juga dapat mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Oleh sebab itu, mengingat pentingnya kinerja pegawai di rumah sakit, dengan demikian perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan *Literatur Review*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti adalah : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit ?

## **1.3 Tujuan**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja karyawan di Rumah Sakit dengan pendekatan *literature review*.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dengan pendekatan *literature review*.

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti dalam menganalisis masalah kinerja pegawai di Rumah Sakit.

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

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit dalam melakukan evaluasi dan peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit.

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

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, *hardskill*, dan *softskill* mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.