

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit umum merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan yang berperan langsung maupun tidak langsung dalam pelayanan pasien. Organisasi pelayanan kesehatan membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, disiplin kerja kuat, serta motivasi intrinsik yang baik untuk menghasilkan kinerja optimal.

Organisasi kesehatan modern menghadapi tuntutan peningkatan mutu pelayanan yang semakin kompleks. Globalisasi, perkembangan teknologi medis, dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kualitas layanan kesehatan mendorong rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kompetensi tenaga kesehatan, sistem manajemen sumber daya manusia, serta motivasi kerja individu (WHO, 2022).

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi rumah sakit. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian tugas yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Kemampuan mencerminkan kompetensi pegawai,

sedangkan motivasi mencerminkan dorongan internal individu untuk bekerja secara optimal.

Data global menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia kesehatan masih menjadi tantangan utama. WHO (2023) melaporkan bahwa sekitar 40% fasilitas pelayanan kesehatan di negara berkembang mengalami masalah kinerja pegawai akibat keterbatasan kompetensi dan motivasi kerja. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan, keselamatan pasien, dan efisiensi organisasi.

Di Indonesia, sektor kesehatan juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024), jumlah tenaga kesehatan mencapai lebih dari 1,6 juta orang, namun distribusi kompetensi dan kualitas kinerja masih belum merata. Beberapa rumah sakit daerah menghadapi kendala dalam peningkatan kinerja pegawai akibat rendahnya kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik.

Rumah sakit daerah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, rumah sakit daerah sering menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, baik dari segi jumlah maupun kualitas. RSUD Kabupaten Karo sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, disiplin kerja yang baik, dan motivasi intrinsik yang kuat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo
2. Disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo
3. Motivasi intrinsik pegawai belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kinerja pegawai RSUD Kabupaten Karo.
4. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik pegawai RSUD Kabupaten Karo.
5. Peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dalam hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai belum banyak diteliti di RSUD Kabupaten Karo.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo?
2. Apakah terdapat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik yang merupakan variabel mediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo.

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik yang merupakan variabel mediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Karo?
5. Apakah motivasi intrinsik memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Karo?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo.
3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo.
4. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo.
5. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di RSUD Kabupaten Karo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Kabupaten Karo memberikan dasar pengambilan kebijakan dalam peningkatan kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. Bagi Manajemen Rumah Sakit menjadi bahan evaluasi dalam perencanaan pelatihan, pengembangan pegawai, dan sistem pengawasan kerja pegawai RSUD Kabupaten Karo.
3. Bagi Pemerintah Daerah menjadi referensi dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sektor kesehatan pegawai RSUD Kabupaten Karo.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya menjadi rujukan dalam penelitian lanjutan terkait manajemen sumber daya manusia pada organisasi pelayanan kesehatan.