

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak akan menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia yang berprestasi dalam menjalankan kerjanya tentu dapat menunjang tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh rumah sakit secara efektif dan efisien.

Rumah Sakit Bandung merupakan sebuah rumah sakit umum yang berlokasi di jalan Mistar No. 39-43, Medan Petisah. Saat ini kinerja karyawan dalam rumah sakit dinilai sedang mengalami penurunan dimana berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja karyawan dalam rumah sakit sedang mengalami penurunan di mana kualitas kerja karyawan mulai menurun seperti banyak terjadinya koreksi terhadap hasil laporan harian maupun bulanan yang dibuat oleh karyawan sehingga menghabiskan banyak waktu dalam membuat ulang laporan tersebut dan menghabiskan waktu atasannya untuk melakukan pengecekan kembali. Karyawan juga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan laporannya kepada atasan sehingga terkadang karyawan sering melewati batas akhir penyampaian laporan kepada atasan. Hal tersebut membuat pekerjaan atasannya terhambat karena harus menunggunya menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Faktor yang diindikasikan memiliki pengaruh pada penurunan tersebut adalah kompetensi kerja. Kompetensi kerja karyawan dalam rumah sakit mengalami dinilai sedang mengalami penurunan karena keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang seperti kurang dapat berkomunikasi yang baik dan efektif dalam menyampaikan atau menjelaskan pekerjaannya. Karyawan juga dinilai belum dapat berpikir kritis dalam pelaksanaan kerjanya sehingga karyawan kurang dapat mencari solusi yang kreatif untuk setiap permasalahan yang dihadapinya selama bekerja dan mengharapkan bantuan dari rekan kerja lainnya. Adapun kurangnya keterampilan membuat karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik dalam pelaksanaan kerjanya dan menghambat kerja tim.

Faktor kedua yang mempengaruhi penurunan tersebut adalah berdasarkan kedisiplinan dimana karyawan masih kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya seperti beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja. Adapun karyawan yang melebihi jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa karyawan juga sering tidak masuk kerja dengan alasan adanya kepentingan keluarga dan kepentingan pribadi yang harus segera diurus. Kurangnya disiplin karyawan membuat tugas yang diberikannya terbengkalai dan terlambat dalam

melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut jelas menghambat prestasi karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan.

Faktor lain yang diindikasikan berpengaruh terhadap penurunan tersebut adalah pelatihan dimana pelatihan menjadi usaha dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau pekerjaan lain yang akan diposisikan oleh perusahaan. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaiknya. Karyawan yang mengikuti pelatihan tanpa adanya minat padanya sudah tentu tidak akan membawa hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, dengan timbulnya minat, maka perhatiannya terhadap pelatihan yang dijalannya akan semakin besar.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada rumah sakit, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung?
4. Apakah kompetensi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.
2. Bagi Rumah Sakit Bandung
Sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang dengan peningkatan kompetensi kerja, disiplin kerja dan pelatihan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Pianda (2018:30), Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2017:273), terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu:

1. Sifat
2. Konsep Diri
3. Pengetahuan
4. Keterampilan

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sisca, dkk (2020:43), disiplin ialah sikap seseorang terhadap aturan dan kebijakan yang sudah ditentukan perusahaan sehingga memerlukan penyesuaian diri dan kerelaan hati.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:10), pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antaranya :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Target pekerjaan

Pengertian Pelatihan

Menurut Sudaryo, dkk (2018:121), pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Indikator Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:75), pelaksanaan pelatihan hendaknya dilakukan sebagai berikut:

1. Sasaran
2. Sarana
3. Peserta
4. Pelatih
5. Pelaksanaan

Pengertian Kinerja

Menurut Sinaga, dkk (2020:13), kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu rumah sakit atau organisasi.

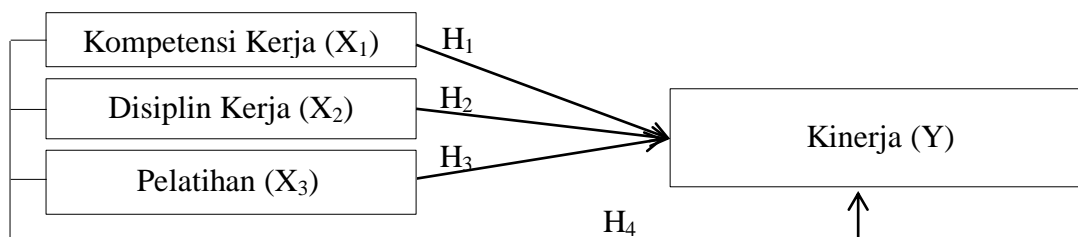
Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:152), untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu

prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek penting yang merupakan bidang prestasi kunci bagi rumah sakit yaitu:

1. Hasil kerja
2. Inisiatif
3. Kecekatan mental
4. Sikap

Kerangka Konseptual



H₁ : Kompentensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.

H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.

H₄ : Kompetensi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bandung.