

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah konteks yang sangat dilembagakan dan diatur, dalam hal pengawasan peraturan dan peran profesional, dan kompleks secara operasional dan teknis (Benedictis, 2020). Rumah sakit merupakan salah satu sarana atau tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*), yang dilakukan secara keseluruhan, terpadu dan berkesinambungan (Maul, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha yang harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi atau perusahaan perlu melakukan tindakan pengukuran atau melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya, sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa organisasi begitupun pada rumah sakit (Nur, 2023).

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan kualitas SDM dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan. Sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin (Irma, 2023).

Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawainya, sehingga mereka dapat memiliki keahlian tambahan atau dapat mengetahui potensi apa yang ada di dalam dirinya dan menyadari bahwa mereka adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan. Program pelatihan karyawan diperlukan dalam rangka peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan maupun visi misi perusahaan atau organisasi (Riska, 2022).

Dengan mengadakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan pengalaman seorang karyawan. Pelatihan juga merupakan suatu sistem kerja yang harus diikuti oleh karyawan untuk meningkatkan ataupun memperbaiki kemampuan kerjanya (Nur, 2023). Penelitian Sari (2018) menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian Redianis (2020) hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang baik dalam memelihara dan mengelola sumber daya manusia agar dapat membantu keberhasilan perusahaan. Karena keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing masing individu karyawan atau pun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun anggotanya (Siti, 2022).

Kinerja adalah serangkaian proses dimana manajemen sumber daya manusia mampu meyakinkan aktivitas dan output karyawan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah inti untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi. Konsistensi profitabilitas perusahaan tergantung pada keberhasilan pelaksanaan tugas karyawannya. Kinerja karyawan menurut

Indrasari (2017) adalah keahlian karyawan dan perbuatan yang dihasilkan dalam suasana tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan oleh tiap pekerja supaya optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Selain dengan pelatihan peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan pemberian kesejahteraan dan juga pelaksanaan promosi jabatan (Mohammad, 2023).

Menurut Enny (2019) pemberian kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kesejahteraan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Penelitian yang dilakukan Dwianto (2019) menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan atau kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik pemberian kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Promosi jabatan ialah pertukaran yang dimulai dengan satu posisi kemudian ke posisi berikutnya dengan status dan kewajiban yang lebih tinggi. Biasanya transisi ke posisi yang lebih tinggi disertai dengan kenaikan gaji/kompensasi dan kualifikasi yang berbeda (Wurina, 2023). Penelitian yang dilakukan Siti (2022) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan non medis. Hal ini menunjukkan bahwa apabila proses promosi jabatan dapat berjalan dengan baik, transparan dan sesuai ketentuan yang ada maka karyawan akan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan promosi jabatan.

Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Royal Prima Medan yang merupakan salah satu rumah sakit swasta terbesar dan akan menjadi pusat rujukan bagi masyarakat khususnya Kota Medan dan masyarakat Sumatera Utara pada umumnya. Rumah sakit Royal Prima Medan adalah rumah sakit umum milik Swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang terletak di wilayah Kota Medan, Sumatera Utara. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai.

Dari hasil penjabaran latar belakang di atas dan penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pelatihan, Pemberian Kesejahteraan dan Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Royal Prima Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan?
2. Apakah terdapat hubungan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan?
3. Apakah terdapat hubungan pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan?
4. Apakah terdapat hubungan pelatihan, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis pelatihan, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik pegawai di RSUD Royal Prima Medan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

2. Untuk menganalisis hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.
3. Untuk menganalisis hubungan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.
4. Untuk menganalisis hubungan pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.
5. Untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD Royal Prima Medan

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi RSUD Royal Prima Medan adalah untuk mengevaluasi, memberikan informasi serta gambaran tentang hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Royal Prima Medan, yang nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajemen RSUD Royal Prima Medan agar kedepannya pelatihan, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan dapat dilakukan dan terlaksana dengan lebih baik lagi dan lebih transparan.

1.4.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sebagai khasana ilmu pengetahuan, sumber bacaan baru, sumber informasi tambahan mengenai pelatihan, pemberian kesejahteraan dan pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja, dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi serta rujukan bagi peneliti yang akan datang yang berniat melakukan penelitian dengan judul yang sama dengan penelitian ini.

1.4.3 Bagi Peneliti

Bagi peneliti manfaat yang didapatkan adalah menambah pengetahuan peneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menambah pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian dengan model kuantitatif dan juga sebagai referensi yang nantinya dapat diterapkan di dalam pekerjaan peneliti.