

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan pilar yang penting dalam mengembangkan dan membangun organisasi tersebut. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena suatu organisasi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2014)

Cara manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya yakni dengan dilihat dari pengambilan suatu keputusan. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Muhamad, 2013).

Tinggi rendahnya kompetensi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya (Pandu, 2018). Kompetensi dan disiplin kerja

merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup perusahaan (Astuti, 2016).

Jumlah tenaga kesehatan di Indonesia masih sangat kurang dengan penyebaran yang tidak merata menurut data ke (Kemenkes Republik Indonesia, 2019), jumlah tenaga kesehatan yaitu sebanyak 415.704 orang dan perbandingan 1: 700. Jumlah tenaga kesehatan yang ada di Postur Klinik Surabaya saat ini sejumlah 140 orang meliputi 10 dokter spesialis, 15 dokter umum, 50 fisioterapis, 8 admin, 27 orthotics prosthetic, 10 production, 15 marketing, 2 operasional general manager dan 3 supervasier (Postur Klinik Surabaya, 2022).

Sejalan dengan penjelasan di atas dimana berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Desember 2022 kepada 20 tenaga kesehatan Postur Klinik Surabaya didapatkan bahwa sejumlah 15 responden (75%) tenaga kesehatan memiliki kinerja yang relatif rendah dimana tenaga kesehatan beberapa kali tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan seperti halnya pengisian rekam medis yang bisa melebihi waktunya dan beberapa kali didapati pengisian rekam medis kurang lengkap. Selain itu terdapat beberapa komplain dari pasien terkait kurang cocoknya apa yang dilaksanakan petugas kesehatan dengan harapan pasien dan juga dari pihak management klinik tidak ada kepelatihan kepada karyawanya yang sangat beragam. Penilaian kinerja di Postur Klinik Surabaya

belum ada akan tetapi beberapa kali melakukan supervisi selalu di jumpai beberapa kekurangan-kekurangan dalam kinerja tenaga kesehatan. Dari hal tersebut peneliti menemukan adanya kompetensi kerja yang kurang lalu setelah itu responden merasa memiliki kedisiplinana kerja yang cukup rendah juga.

Kinerja menjadi sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal menjalankan tugasnya. Menurut (Hasibuan, 2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja bisa disamakan dengan prestasi kerja dan dengan demikian kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas maupun target mereka (Mangkunegara, 2005)

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya ialah kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja, dimana keenam variabel independen yang diteliti dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja karyawan KPC di Sangatta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan variabel yang paling berpengaruh adalah kedisiplinan dan kompetensi kerja (Meita, 2016). Selain itu menurut (Silvera, 2017) juga mengemukakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, disiplin, waktu kerja, input, upaya, inisiatif, dan motivasi.

Menurut penelitian (Fitrianto, 2016) hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor penghargaan karyawan, stres kerja, kepuasan karyawan, perilaku

karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa faktor motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya atau prestasi kerjanya. Sebagaimana dikatakan oleh (Hasibuan, 2014) , bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh (Spencer, 1993) bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap

individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan.

Keberhasilan karyawan dalam mengemban kewajibannya sangat tergantung kepada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras, dengan menjauhkan diri dari unsur-unsur vested interest (kepentingan pribadi atau golongan). Karyawan ataupun pimpinan, perlu memiliki disiplin dan mental yang teguh untuk dapat bekerja efisien setiap saat (Siagian, 2003). Disiplin merupakan suatu proses perkembangan yang konstruktif bagi tiap pegawai. Pengalaman dapat dijadikan pelajaran untuk perkembangan selanjutnya, dalam pengembangan kualitas kerja seperti disiplin kerja. Disiplin kerja tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada mutu pelayanan kesehatan. Perawat berperan langsung dalam membantu individu, keluarga maupun kelompok untuk mencapai potensi yang optimal dibidang fisik, mental, dan sosial (Aminah, 2011).

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu: “Apakah ada pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya
- b. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya
- c. Menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat sebagai wacana pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, mendapatkan pengetahuan berdasarkan kebenaran ilmiah, serta penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan Masyarakat

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

E. Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya “.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Author /Peneliti	Nama Jurnal, Volume, Nomor, ISSN, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Databa se dan Link Jurnal
1	Meita Sondang Rizki	JURNAL SOCIOSCIEN TIA KOPERTIS WILAYAH XI. MARET 2016, VOLUME 8 NOMOR 1	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional Variabel independent: Kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja & budaya kerja Variabel dependent: Kinerja	Pengaruh variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), budaya kerja (X6) terhadap kinerja karyawan KPC di Sangatta tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), budaya kerja (X6) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 82,6%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian.	Google Scholar
2	Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi	PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 2, Nomor 4, Oktober 2017	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek	Kualitatif dengan metode wawancara semi terstruktur Topik penelitian: Kemampuan, kinerja, produktivitas kerja, upaya, inisiatif, dan motivasi.	Setiap perusahaan mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggotanya. Perusahaan yang mempunyai anggota dengan kinerja yang rendah perlu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja anggota. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek adalah kemampuan, kinerja, produktivitas kerja, upaya, inisiatif dan motivasi.	Google Scholar

3	Suwarto	Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), Mei 2020, 15-24 ISSN 2580-6882 (Online) ISSN 2087-5304 (Print) DOI 10.33087/eksis.v11i1.180	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional Variabel independent: Kemampuan kerja & disiplin kerja Variabel dependent: Kinerja	Hasil skor rata-rata jawaban responden mengenai kinerja termasuk ke dalam kategori “sangat baik” dengan rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3.171 dan rentang skala 3.150 – 3.750. Dengan demikian, dilihat dari adanya kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kesanggupan kerja, dan keterampilan berkomunikasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk selalu menyumbangkan prestasi kerja mereka	Google Scholar
4	Mellysa Pusparani	JIMT. Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 Available Online: https://dinastirev.org/JIMT Page 534 DOI: https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4 Received: 22 Januari 2021, Revised: 25 Februari 2021, Publish: 17 Maret 2021	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional Variabel independent: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Variabel dependent: Kinerja	Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Google Scholar
5	Suprihati	Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014 - 93	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen	Kuantitatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional Variabel independent:	Uji R ² didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %)	Google Scholar

				Motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja Variabel dependent: Kinerja	dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya.	
--	--	--	--	--	--	--

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni pada responden yang di pakai yakni seluruh karyawan Postur Klinik Surabaya, tempat yang digunakan juga berbeda selain itu hal yang paling membedakan yakni pada pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Postur Klinik Surabaya.

