

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan kompleks, kompetitif, dinamis, padat karya, padat modal dan multi disiplin. Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang serta mempunyai peranan besar dalam kelancaran kegiatan perusahaan. SDM juga masih menjadi fokus dan landasan utama bagi perusahaan untuk bertahan di perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya SDM yang baik akan mempengaruhi kemajuan organisasi namun sebaliknya jika tidak baik akan menghambat kemajuan organisasi (Hasibuan, 2011). Beberapa faktor seperti kepatuhan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Paramita dan Martini, 2020). Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja organisasi.

Kepatuhan merupakan sikap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah kurang nya tanggung jawab, perilaku dan sikap, kurang disiplin, kemampuan dan mempunyai wawasan luas, tidak bersedia menerima beban yang diberikan oleh perusahaan. Perubahan perilaku sangat mempengaruhi untuk patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Beberapa karyawan yang tidak hadir tepat waktu, tidak berpakaian sesuai jadwal yang sudah ditentukan, tidak menggunakan atribut lengkap, tidak memberikan informasi saat tidak bisa hadir, kurang mematuhi SOP kepegawaian yang berlaku.

Kompetensi karyawan merupakan pengetahuan, keterampilan, ketelitian dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Kurangnya ketelitian dan ketepatan dalam menjalankan tugas berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi karyawan dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman

kerja. Hasil dari kompetensi di wujudkan dengan adanya Surat tanda Registrasi yang masih berlaku. Karyawan bisa melakukan pelayanan sesuai dengan kompetensi yang di miliki. Bila karyawan yang diberikan tugas tapi tidak sesuai dengan kewenangannya maka karyawan bisa menolak terhadap tugas tersebut. tapi tetap dimenjalankan tugas tidak sesuai kewenangan yang diberikan. Kompetensi juga harus didasari dengan kepatuhan karena hal tersebut dapat menjadipertimbangan untuk menentukan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga akan mengetahui kualitas hasil kerja karyawan.

Motivasi karyawan merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri karyawan (motivasi ekstrinsik). Motivasi karyawan terjadi penurunan terhadap kinerja di buktikan dalam penilaian kinerja setiap bulan. Keinginan karyawan untuk bekerja menjadi kurang semangat dalam tugas yang di berikan, sedangkan minat karyawan untuk bekerja tetap di butuhkan untuk kelancaran dalam menjalankan tugas.

Hubungan antara kepatuhan, kompetensi dan motivasi terhadap karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Karyawan yang kurang terhadap tanggung jawabnya menyebabkan kinerja yang kurang baik. Memiliki kepatuhan kompetensi yang tinggi dan motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dan mampu menjaga komitmen dalam bertugas, menghormati aturan, dan bekerja dengan hasil tinggi (Esthi et al., 2020).

Menurut penelitian jurnal internasional studi sosial dan manajemen (Maryani et al., n.d.) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 28,2% terhadap kinerja karyawan,. Sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 45,6%. Adapun Jurnal penelitian bisnis, ekonomi dan pendidikan (2019) motivasi kerja dan

disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 65,6% terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai signifikan sebesar 0,046 antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi sebesar 2,812 dan nilai signifikan sebesar 0,006 yang berarti hipotesis kedua diterima dan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja sebesar 0,034 menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama sebesar 34,7%.

Rumah Sakit Mata Undaan yang terletak di kota Surabaya, Jawa Timur. merupakan salahsatu penyedia layanan jasa kesehatan masyarakat yang sudah seharusnya memperhatikan kualitas pelayanan yang menjadi pelayanan penting dari setiap Rumah Sakit. RS Mata Undaanmembutuhkan SDM untuk mendukung kelancaran dalam melaksanakan setiap tugasnya. Peran karyawan dalam organisasi sebagai penggerak utama, sehingga diperlukan sebuah sistem penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan hasil kualitas kerja mereka. Penilaian tersebut dapat diketahui melalui beberapa faktor seperti kompetensi, kepatuhan dan motivasi. Pada penelitian ini akan dilakukan analisis faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan RSMU untuk mengetahui kualitas kerja yang dihasilkan karyawan sehingga dapat meningkatkan kemajuan dari RSMU.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepatuhan terhadap kinerja karyawan karyawan RumahSakit Mata undaan surabaya
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan karyawan RumahSakit Mata undaan surabaya
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan RumahSakit Mata undaan surabaya

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan

1.3.1.1 Umum

Menganalisis pengaruh kepatuhan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RS Mata Undaan Surabaya

1.3.1.2 Khusus :

- a. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepatuhan terhadap kinerja karyawan di Rs Mataundaan Surabaya
- b. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di RS MataUndaan Surabaya
- c. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RS MataUndaan Surabaya
- d. Menganalisis pengaruh kepatuhan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RS Mata Undaan Surabaya

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan akan menambah literatur, sebagai dasar penelitian khususnya melaksanakan manajemen administrasi rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting untuk kelengkapan literatur khususnya tentang kinerja perawat.

2. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan untuk rekomendasi dalam pengukuran kepatuhan kompetensi dan pengawasan motivasi di Rs Mata Undaan Surabaya

3. Bagi Responden

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi

karyawan terkait peningkatan kinerja untuk menjadi lebih baik dan produktif

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut serta sebagai media pembelajaran dan bahan referensi tentang kinerja di RS Mata Undaan Surabaya.

1.4 KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian faktor mempengaruhi kinerja sudah pernah dilakukan penelitian oleh peneliti sebelumnya

No	Judul Penelitian dan Penulis	Variabel		Metode (Desain, Sampel, Instrumen, Analisis)	Hasil
		Inderpenden (X)	Dependen (Y)		
1.	Hubungan motivasi kerja, pekerjaan, disiplin dan kinerja karyawan didaerah sekretariat Kota bogor (mohammad entang, martinus tukiran, 2021)	Motivasi kerja, disiplin kerja	Kinerja karyawan	Desain : Analitik kuantitatif Sampel : Total sampling 158orang Instrumen : Kuisisioner Analisis : Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial	Berdasarkan Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial didapatkan hasil motivasi $r_{y.1}=0.531$, disiplin kerja $r_{y.2}=0.676$, $r_{y1,2} = 0,810$. Hal ini hubungan sangat kuat antara motivasi kerjadan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 65,6% terhadap kinerja karyawan

2	pengaruh kompetensi, motivasi dan organisasi budaya terhadap kinerja karyawan peran mediasi Komitmen organisasio nal (agustina Ranstesalu, abdul rahman, map parenta, zaenal arifin, 2016)	Kompetensi, motivasi, budaya organisasi, komitmen Ber	Kinerja karyawan	Desain : Analitik kuantitatif Sampel : Total sampling 224orang Instrumen : Kuisisioner Analisis : Analisis deskriptif dan analisis structural Equation Modeling (SEM)	Berdasarkan penelitian tersebut kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bobot standartregresi sebesar 0.351 dan nilai probabilitas sebesar 0.018 < 0.05 Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bobot standartsebesar -0.005dan nilai probalitas 0.957 > 0.05
---	---	--	-------------------------	---	---