

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesehatan di era globalisasi berkembang terus meningkat, secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang semakin canggih. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat.

Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit online dari Depkes tahun 2020, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402, maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka dari pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para karyawan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit.

Pentingnya sumber daya manusia sebagai parameter keberhasilan sebuah perusahaan tidak bisa dipandang remeh. Mereka memegang peran krusial dalam setiap aspek operasional perusahaan. Meskipun infrastruktur dan sumber daya lainnya tersedia dalam jumlah yang mencukupi, namun tanpa kontribusi yang signifikan dari sumber daya manusia, keseluruhan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Suwandi, 2016).

Dengan persaingan yang begitu ketat, perusahaan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka walaupun banyaknya hambatan serta permasalahan yang dihadapi diluar pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan kurang puas dengan pekerjaannya (Setyawan et al., 2021). Kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Jufrizen (2018: 52), adalah tindakan konkret yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perannya di perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam dunia pekerjaan, karyawan tentunya mengharapkan kinerjanya membaik dengan landasan dan dorongan dari perusahaan dengan tujuan tercapainya jenjang karir yang lebih baik. Menurut (Rika Febrianty, 2023) Pentingnya kesempatan pengembangan karier bagi setiap karyawan tidak bisa diabaikan karena hal ini berkontribusi pada kepuasan pribadi mereka. Dengan adanya kesempatan untuk

mengembangkan karier, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan di masa mendatang. Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja seringkali menjadi isu yang penting.

Salah satu lembaga medis yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja stafnya adalah Rumah Sakit Ibunda di Bagan Batu, Provinsi Riau. Rumah sakit ini bertanggung jawab secara moral terhadap masyarakat di wilayahnya, dengan komitmen untuk melayani semua lapisan masyarakat, tanpa memandang status sosial atau ekonomi. Dalam menjalankan tugasnya, Rumah Sakit Ibunda yang bertipe C ini menyediakan tenaga medis yang terlatih dan berpengalaman, termasuk dokter dan perawat yang profesional, untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dalam berbagai kondisi, baik itu rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, semenjak resmi menjadi Rumah Sakit pada tahun 2019, kini Rumah Sakit ibunda sudah melakukan pelayanan rawat inap sebanyak 600 kali, peningkatan pelayanan terus ditingkatkan oleh rumah sakit ibunda dengan ditambahkannya beberapa fasilitas baru di rumah sakit ibunda. Berikut data fasilitas Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu.

Tabel 1. 1 Data Fasilitas Rumah Sakit Ibunda

No	Jenis Fasilitas	Jumlah
1.	Rongen atau Radiografi	1
2.	Kamar Operasi	2
3.	Unit Gawat Darurat (UGD)	1
4.	Laboratorium	1
5.	Intensive Care Unit (ICU)	1
6.	High Care Unit (HCU)	1
7.	Tempat Tidur	39

Sumber : Hrd Rs Ibunda Bagan Batu 2023

RS Ibunda berdiri pada 24 Februari 2012 di Jalan Lintas Riau Km. 4 Bahtera Makmur Kota Bagan Batu, Provinsi Riau. Awalnya, itu adalah Klinik Pratama yang ditetapkan pada 8 Maret 2012. Kemudian, pada 21 Mei 2014, Klinik Ibunda berkembang menjadi Klinik Utama. Seiring dengan perkembangan bangunan dan permintaan masyarakat, Klinik Ibunda memutuskan untuk menjadi Rumah Sakit untuk memberikan cakupan layanan yang lebih luas. Akhirnya, pada 27 Maret 2019, Rumah Sakit Ibunda mendapatkan Izin Mendirikan Rumah Sakit dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Rokan Hilir dengan Nomor 01/DPMPTSP.503/IMRS/2019.

Dalam upaya peningkatan pelayanan, rumah sakit ibunda tentunya harus memperhatikan berbagai aspek seperti peningkatan fasilitas rumah sakit dan peningkatan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi landasan utama dalam peningkatan pelayanan pada rumah sakit ibunda. Namun saat ini fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu masih banyaknya karyawan yang belum menggunakan jam kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal tersebut ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang memainkan gadget untuk kepentingan pribadi

pada saat jam kerja berlangsung sehingga membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Yang mana, hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih rendah yaitu dengan kurangnya rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan serta perilaku yang ditunjukkan selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Kinerja mencerminkan kesuksesan karyawan dalam upaya mereka memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Nasution (2022), kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan karena kinerja tersebut mencakup hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu

No	Bulan	2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Januari	100	78.2	100	74.4
2.	Februari	100	81.3	100	74.6
3.	Maret	100	92.1	100	83
4.	April	100	70.2	100	62.2
5.	Mei	100	81.3	100	81.7

6.	Juni	100	88.5	100	66.7
7.	Juli	100	91.7	100	82.8
8.	Agustus	100	97.4	100	80
9.	September	100	96.5	100	84.1
10.	Oktober	100	87.1	100	74.2
11.	November	100	83.6	100	77.8
12.	Desember	100	74.4	100	81.6

Sumber : Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibunda

Berdasarkan data kinerja Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu pada tahun 2022 dan tahun 2023 terjadi kinerja karyawan fluktuatif. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan kinerja karyawan yang hanya terjadi di bulan Mei dan Desember, sedangkan pada bulan yang lain mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja yang signifikan terjadi pada bulan September 2022 dan 2023 dengan persentase 21,8%.

Dalam hal peningkatan kinerja karyawan diperlukan program sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu inisiatif yang penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pengembangan karir karyawan yang melibatkan pendidikan dan pelatihan. Program ini dianggap efektif karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan tetap bersaing secara berkelanjutan.

Salsabila (2023) menyatakan bahwa untuk sukses dalam menjalankan program pelatihan kerja, diperlukan pendekatan yang baik, terstruktur, dan terarah. Dengan demikian, hasil dari program ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi

kemajuan perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan harus berhasil.

Menurut (Sudiro, 2023: 3) Saat ini perusahaan-perusahaan sangat minim melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Hal ini disebabkan karena perusahaan lebih memilih melakukan perekrutan karyawan baru yang lebih kompeten daripada melakukan pelatihan dan pengembangan karir untuk karyawan lama. Hal ini tentunya mengakibatkan karyawan mengalami frustrasi dan penurunan kinerja, dikarenakan kurangnya pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan. Pendapat yang diungkapkan oleh Kudus (2023) sejalan dengan hal tersebut, di mana setiap individu yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki harapan atas imbalan atau pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. Salah satu harapan tersebut adalah kemungkinan untuk naik jabatan atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Ketersediaan jalur karier yang jelas dan terdefinisi dengan baik di dalam organisasi dapat menjadi pendorong motivasi bagi karyawan untuk mencapai kemajuan karier yang lebih baik.

Seseorang yang memiliki karir yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan yang diikutinya. Pengembangan karir berkaitan dengan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Dalam pandangan Sari, Desi, & Yeki (2020), penting bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan karier karyawan secara efektif agar kinerja karyawan tetap optimal dan dapat memotivasi mereka untuk selalu memberikan yang terbaik.

Beberapa hasil penelitian, seperti yang disampaikan oleh Salsabila, A. S., & Kasmari, K. (2024), menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Andaryansu, Zefriyenni, & Lusiana (2021), menunjukkan adanya kekosongan penelitian (research gap) dalam hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan, dengan menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah sakit Ibunda Bagan Batu telah melaksanakan pelatihan sebanyak 5 kali dalam kurun waktu 4 tahun sejak resmi berdiri menjadi rumah sakit, Adapun tujuan pelatihan ini untuk mengembangkan karir, mengarahkan karyawan, serta meningkatkan kemampuan, potensi, dan skill karyawan secara efisien dan efektif. Akan tetapi, faktanya dari observasi yang peneliti lakukan didapatkan hasil bahwa pelatihan yang diberikan untuk kenaikan ke grade lebih tinggi atau untuk pengembangan karir karyawan cenderung kurang intens dan tidak merata.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, rumah sakit ibunda baru melakukan promosi jabatan bagi karyawan yaitu sebanyak 3 kali. Rumah Sakit ibunda juga tidak pernah memberikan pendidikan gratis kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, tentunya ini menjadi suatu kendala bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berikut data pelatihan karyawan Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu:

Tabel 1. 3 Data Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu

No	Jenis Pelatihan Karyawan	Jumlah Pelatihan	Karyawan yang mengikuti	Tanggal Pelaksanaan
1.	Pelatihan Perawat Kamar Bedah (HIPKABI)	1	14 Karyawan	15-17 September 2019
2.	Pelatihan Berat Badan Lahir Rendah (BBLR)	1	9 Karyawan	20-21 Mei 2020
3.	Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD)	1	10 Karyawan	8-9 Juni 2021
4.	Pelatihan Pertolongan Pertama (BTCLS)	1	10 Karyawan	11-13 November 2022
5.	Pelatihan Penanganan Korban Kecelakaan	1	10 Karyawan	10-11 April 2023

Sumber : Hrd Rs Ibunda Bagan Batu 2023

Selain pengembangan karir, faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan perlu ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk menciptakan rasa kebersamaan dan kesetiaan yang nantinya dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Adanya rasa satu-kesatuan dan rela mengabdikan diri terhadap tempat kerja serta kesediaan karyawan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang merupakan salah satu perwujudan dari rasa loyalitas.

Menurut (Khairi, Ahmad 2023:9) Komitmen karyawan yang tinggi akan menuntut seorang dengan optimal dalam memperbaiki dan menjaga nama baik organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, maka dapat dipahami betapa pentingnya bagi perusahaan untuk memastikan seluruh karyawan memiliki komitmen

karyawan yang tinggi terhadap perusahaan agar perusahaan dapat mengembangkan operasionalnya dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Saat ini semakin banyak karyawan yang tidak berkomitmen pada awal sebelum melakukan kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan, yang berkaitan dengan keterampilan dan pengembangan bagi karyawan. Dimana komitmen dalam bekerja adalah salah satu dari banyak faktor penting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Tetapi terdapat beberapa karyawan yang tidak berkomitmen, hal ini ditandai tidak adanya keinginan dari karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan skill atau keahlian yang diberikan oleh perusahaan.

Komitmen merupakan salah satu dasar bagi seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Damayanti (2021:10-11) berpendapat bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap perusahaannya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sejumlah penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Tri Joko, Razak Munir, Nur Fatta (2019), menegaskan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Namun, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Chablullah Wibisono (2023) menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) dalam hubungan antara komitmen karyawan dan kinerja mereka, dengan menunjukkan bahwa komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan observasi peneliti, adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu masih rendah. Yang mana, masih banyaknya karyawan yang belum menggunakan jam kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal tersebut ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang memainkan gadget untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja berlangsung sehingga membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dimana, hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih rendah yaitu dengan kurangnya rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan itu terdapat permasalahan pada pengembangan karir dimana ditemukan permasalahan pengembangan karir pada RS Ibunda Bagan Batu yang mana minimnya pelatihan, pengembangan, dan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan untuk karyawannya. Hal ini mengakibatkan karyawan lainnya mengalami frustrasi dan penurunan kinerja, dikarenakan kurangnya pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan.

Sedangkan pada komitmen karyawan terdapat permasalahan yaitu komitmen awal sebelum melakukan kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan, yang berkaitan dengan keterampilan dan pengembangan bagi karyawan. Dimana komitmen dalam bekerja adalah salah satu dari banyak faktor penting dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Tetapi pada RS Ibunda Bagan Batu terdapat beberapa karyawan yang tidak berkomitmen, hal ini ditandai tidak adanya keinginan dari karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan skill atau keahlian yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam konteks RS Ibunda Bagan Batu, penting untuk memahami pengaruh pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan mempelajari hubungan antara variabel-variabel ini, dapat ditemukan strategi dan langkah-langkah yang dapat diambil oleh manajemen untuk meningkatkan pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dari latar belakang tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan RS Ibunda Bagan Batu, Provinsi Riau”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini yang didasarkan pada latar belakang adalah:

1. Masih banyak karyawan yang belum menggunakan jam kerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Kurangnya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan yang mana minimnya melakukan pelatihan dan promosi jabatan kepada karyawan
3. Karyawan tidak berkomitmen pada kontrak kerja dengan tidak ingin mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan dengan tujuan agar pembahasan dalam penelitian tidak meluas dan menghindari kesalahan persepsi serta mengingat keterbatasan penulis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah antara lain: Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan RS

Ibunda Bagan Batu Provinsi Riau.

1.4. Rumusan Masalah

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibunda Bagan Batu.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan manfaat untuk membandingkan teori dengan kenyataan di

perusahaan dan pengalaman peneliti dalam berfikir secara ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

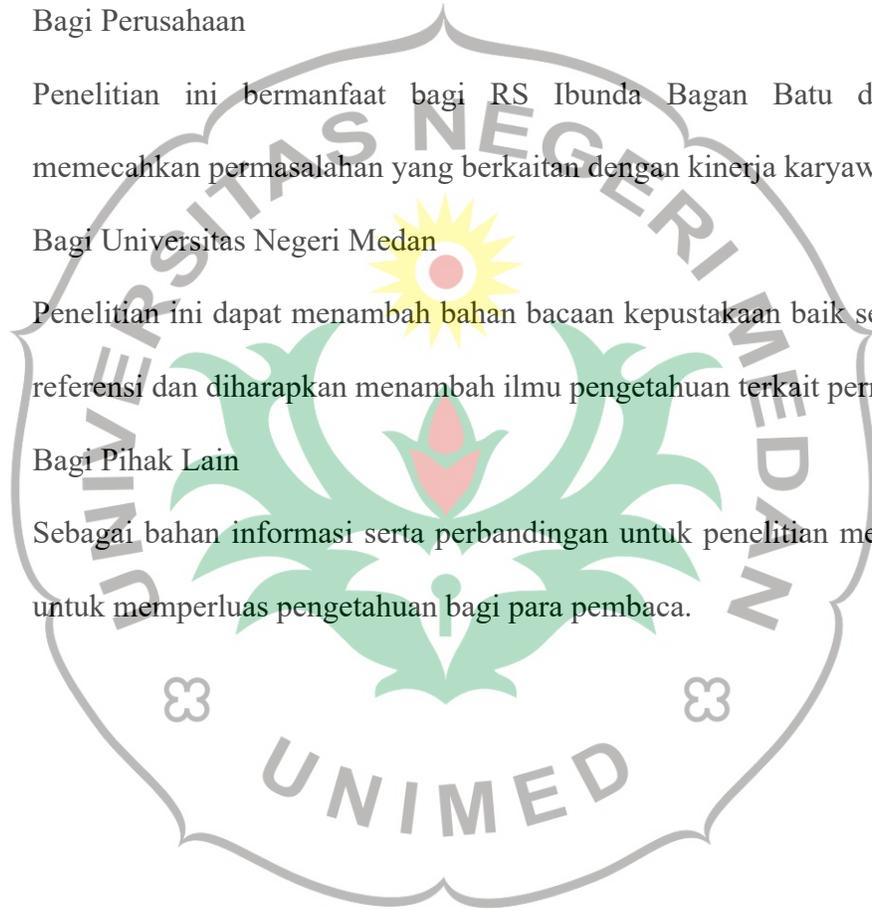
Penelitian ini bermanfaat bagi RS Ibunda Bagan Batu dalam upaya memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan keputakaan baik sebagai bahan referensi dan diharapkan menambah ilmu pengetahuan terkait permasalahan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi serta perbandingan untuk penelitian mendatang dan untuk memperluas pengetahuan bagi para pembaca.



THE
Character Building
UNIVERSITY