

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di lembaga tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap lembaga yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan dapat tercapai (Fatimah, 2019).

Dalam perkembangannya, Setiap Rumah Sakit saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Diantaranya mulai banyak bermunculan perbankan syariah yang dirasa dapat memenuhi kebutuhan umat muslim yang memiliki pertimbangan kehalalannya. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus

dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Atika, 2020)

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia demikian mengandung arti bahwa ruang lingkup bahasa akan meliputi berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia sejak tahapan pengadaan, tahapan pengembangan sampai dengan tahapan pemeliharannya, yang dikenal sebagai fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, dilengkapi dengan alat-alat Manajemen yang sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas tujuan yang telah ditetapkan. (Faiza, 2021) Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat peran manajer sumber daya manusia berubah dan berkembang secara berkesinambungan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, karyawan merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, karyawan merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan

seksama. Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karenanya, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain tidak tercapainya target perusahaan rendahnya penilaian kinerja pegawai, serta rendahnya tingkat kehadiran pegawai (Liyas, 2020).

Pada dasarnya zaman yang semakin canggih dimana perusahaan-perusahaan besar sudah menggunakan teknologi yang mengefisienkan fungsi produksi dan pemasaran tetap membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni. Teknologi yang semakin canggih akan menuntut spesifikasi yang baru dan perusahaan akan memiliki kebutuhan karyawan serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Proses ini akan melalui beberapa tahap yaitu dimulai dari perencanaan kebutuhan karyawan, rekrutmen, seleksi kemudian penempatan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan memiliki produktivitas yang baik

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan

efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Namun produktivitas sering digambarkan pada

hubungan sumber yang digunakan untuk hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi dan lingkungan kerja yang sehat. Produktivitas merupakan perbandingan kerja karyawan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu

Penelitian ini diambil pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat selanjutnya disebut yayasan didirikan atas prakarsa Bapak Mohammad Natsir, tertuang pada Akta Notaris Hasan Qalbi No. 20 tanggal 31 Januari 1969. Yayasan mempunyai tujuan tercapainya derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat seluruhnya melalui pelayanan kesehatan tanpa memandang perbedaan agama, kedudukan, warna kulit dan asal usul, bertitik tolak dari niat yang diikrarkan. Untuk mencapai tujuannya, maka yayasan menyelenggarakan upaya kesehatan serta upaya – upaya lain yang berkaitan dengan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dan menyelenggarakan usaha – usaha lain yang dapat menunjang tercapainya tujuan Yayasan, dan mengelola harta kekayaan Yayasan. Guna merealisasikan tujuan tersebut terutama untuk menyelenggarakan upaya–upaya pelayanan kesehatan, yayasan mendirikan Rumah Sakit yang diberi nama Rumah Sakit Islam (RSI) “ Ibnu Sina “ diberbagai daerah di Sumatera Barat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat, Peningkatan Karir dilakukan sebanyak 6 kali dalam empat tahun yang bertujuan meningkatkan setiap skill, potensi, kemampuan dan mengarahkan karyawannya untuk mengembangkan karir

secara efektif dan efisien. Dari 86 orang karyawan, karyawan yang pernah mengikuti promosi sekali atau lebih dari 2 kali. Dari keterangan karir diatas dilakukan proses rekrutmen yang dilakukan oleh Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat yang tercantum pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Proses Rekrutmen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat
Bulan Januari s/d Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Rekrutmen	Jumlah Karyawan Yang Resign
1	Januari	3	2
2	Februari	2	2
3	Maret	1	-
4	April	3	1
5	Mei	4	2
6	Juni	-	-
7	Juli	-	-
8	Agustus	8	5
9	September	5	3
10	Oktober	2	1
11	November	6	4
12	Desember	5	3

Sumber : Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat

Dari Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat rata-rata melakukan adanya proses rekrutmen karyawan setiap bulannya pada januari hingga desember 2020. Dengan memperhatikan faktor–faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, makalembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, yang salah satunya adalah proses rekrutmen. Akan tetapi dengan

banyak nya karyawan yang masuk maupun resign tersebut, membuat pencapaian kerja semakin tidak stabil. Berikut ini adalah Tabel pengiriman dan pendapatan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Pendapatan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina 2019 - 2021

Tahun	Pendapatan	Target
2019	686.000.000	1.200.000.000
2020	721.000.000	1.250.000.000
2021	709.000.000	1.500.000.000

Sumber : Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat

Pada tabel 1.2 di atas menjelaskan tentang fluktuasi pendapatan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina selalui berfluktuasi setiap bulannya. Target yang dicapai selalu semakin meningkat pada setiap bulannya dari tahun 2019-2021.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi, sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang, untuk itu sangat dibutuhkan seleksi yang ketat. Prinsipnya rekrutmen

merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam suatu instansi (Din, 2018).

Dengan pelaksanaan seleksi yang tepat dan melalui prosedur pemilihan tenaga kerja maka dapat diperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat diandalkan untuk menunjang perkembangan perusahaan di masa mendatang dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu dibutuhkan perencanaan yang matang dan pelaksanaan serta pengembangan prestasi kerja yang baik. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik dan memberikan motivasi serta menjalin hubungan baik dengan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk memajukan pekerjaan. (Din, 2018)

Penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan produktivitas yang baik, karena apabila seorang pegawai ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tidak tepat maka yang akan terjadi adalah pegawai tersebut besar kemungkinan tidak memahami pekerjaan atau lambat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas kerja akan cenderung rendah dan tujuan dari perusahaan akan sulit dicapai. (Samawi, 2021).

Kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat berdampak terhadap hasil kerja karyawan tersebut, hasil kerja pada setiap perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Salah satu

faktor produksi yang mempunyai pengaruh besar adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Melihat hal tersebut, perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai asset terpenting dalam perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Pasal 1 angka 31 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaannya menyebutkan bahwa : "Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat"

Untuk Variabel Rekrutmen Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja. Dalam Penelitian Yang Dilakukan (Sunarsi, 2018) Menjelaskan Bahwa Rekrutmen Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Produktivitas Kerja. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Din, 2018) Menyatakan Bahwa Rekrutmen Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Produktivitas Kerja.

Untuk Variabel Seleksi Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja. Dalam Penelitian yang Dilakukan (Faiza, 2021) Menjelaskan Bahwa Seleksi Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya yaitu Produktivitas Kerja.. Dalam Penelitian

yang Dilakukan Oleh (Fatimah, 2019) Menyatakan Bahwa Seleksi Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Produktivitas Kerja

Untuk Variabel Penempatan Kerja Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Dalam Penelitian yang Dilakukan (Samawi, 2021) Menjelaskan Bahwa Penempatan kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya yaitu Produktivitas kerja.. Dalam Penelitian yang Dilakukan Oleh (Sambur, 2017) Menyatakan Bahwa Penempatan kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Produktivitas Kerja

Untuk Variabel Kualitas SDM Telah Banyak Dilakukan Berbagai Macam Penelitian Dan Telah Banyak Terjadi Kesenjangan Hasil Penelitian Dari Variabel Kualitas SDM Terhadap Produktivitas Kerja. Dalam Penelitian Yang Dilakukan (Atika, 2020) Menjelaskan Bahwa Kualitas SDM Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Produktivitas Kerja.. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh (UA, 2016) Menyatakan Bahwa Kualitas SDM Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidak konsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA**

DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA KABUPATEN PASAMAN BARAT”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat Turn over karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat
2. Masih minimnya karyawan PT Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat yang mengikuti pengembangan Karir
3. Tidak efektifnya penerapan Pendidikan berdampak pada kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat
4. Masih adanya Kepuasan kerja karyawan masih rendah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat
5. Masih adanya kemampuan dan keahlian karyawan masih rendah pada karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat
6. Terdapat karyawan yang tidak memenuhi standar kerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat
7. Masih adanya kinerja karyawan yang belum optimal pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pasaman Barat

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini Dibatasi Pada Empat Variabel Yang Mempengaruhi Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah sakit Islam Ibnu Sina kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja rumah sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap rumah sakit Islam Ibnu Sina kabupaten Pasaman Barat?
4. Apakah berpengaruh terhadap rekrutmen seleksi penempatan kerja dan kualitas sumber daya manusia?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat
3. Untuk menguji dan menganalisis penempatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas SDM secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, kualitas SDM secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kabupaten Pasaman Barat. Berkaitan dengan pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek. Serta memberikan gambaran bagaimana penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada masyarakat, perusahaan dan umum.

3. Bagi Akademik

Manfaat bagi akademisi yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pemerintahan, dan berguna untuk menjadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.