

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

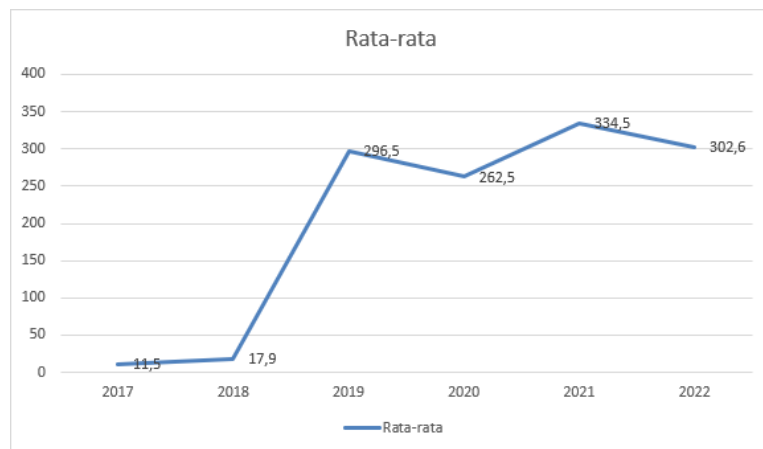
Seiring dengan perkembangan virus Covid-19 belakangan ini yang menjadi penyebab masalah Kesehatan didunia, salah satunya di Indonesia dan khususnya di kota Padang Sumatera Barat, akibatnya virus Covid-19 yang menyerang manusia di kota Padang mengakibatkan jumlah pasien bertambah dengan cepat dan drastis, yang semula pasien yang masuk rumah sakit sekitar 7-8 orang perhari sejak munculnya pandemi ini menjadi 12-13 orang perhari, seiring bertambahnya jumlah pasien yang dirawat sedangkan tenaga medis jumlahnya hanya segitu segitu saja, dan itu mempengaruhi kinerja karyawan disana, yang awal mulanya satu tenaga medis merawat 10 orang pasien perhari dan sejak masa pandemi satu tenaga medis bisa merawat 100 orang pasien perhari, itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan tenaga medis disana.

### 1.1 Tabel Rawat Inap

JUMLAH KUNJUNGAN PASIEN RANAP							
TAHUN 2017-2022							
NO	BULAN	TAHUN					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Januari	0	0	239	387	272	286
2	Februari	0	0	189	350	251	269
3	Maret	0	8	257	268	346	260
4	April	0	5	228	190	405	232
5	Mei	0	4	208	160	343	292
6	Juni	0	4	261	153	373	342
7	Juli	1	2	372	208	416	370
8	Agustus	7	18	352	225	515	454
9	September	19	57	395	386	313	227
10	Oktober	36	31	351	318	216	398
11	November	36	48	357	263	284	502
12	Desember	39	48	349	242	275	0
	Total	138	225	3558	3150	4009	3632
	Rata - rata	11,5	18,75	296,5	262,5	334,083	302,667

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kenaikan jumlah pasien setiap tahunnya, seperti yg tetera dalam tabel pada tahun 2021 sebanyak 4009 pasien kemudian mungkin akan mengalami kenaiakan pada akhir tahun 2022, sementara di tahun 2022 sampai dengan bulan november sudah terhitung 3632 pasien, dan terus terjadi fluktuasi pada tahun-tahun berikutnya.

### 1.1 Grafik Rawat Inap



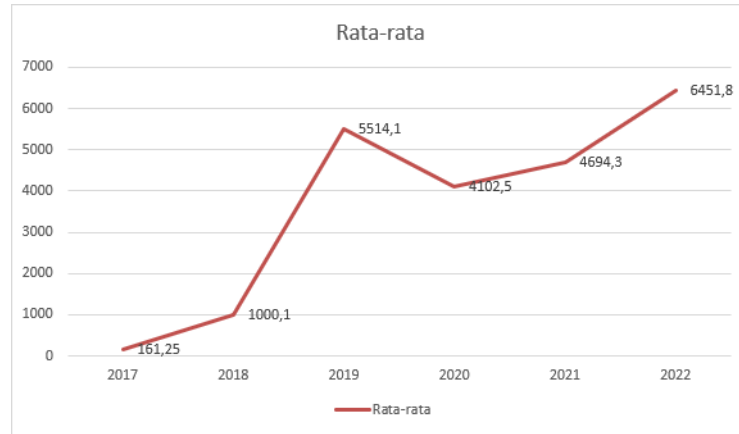
Dari grafik 1.1 diatas menunjukkan adanya fluktuasi atau pergerakan angka naik turunnya pasien rawat inap di Rumah Sakit Universitas Andalas Setiap tahunnya, itu menunjukkan bahwa pasien yang dirawat disana tidak hanya pasien korona saja, tetapi banyak juga pasien dengan berbagai jenis penyakit lainnya.

### 1.2 Tabel Pasien Rawat Jalan

JUMLAH KUNJUNGAN PASIEN RAJAL							
TAHUN 2017-2022							
NO	BULAN	TAHUN					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Januari	0	781	3194	6262	4037	9561
2	Februari	0	704	3055	6042	3480	10037
3	Maret	59	809	3402	5792	3955	5208
4	April	54	901	5776	3032	2863	2011
5	Mei	5	945	3250	2160	2344	4988
6	Juni	8	635	4346	3150	5998	6111
7	Juli	16	1177	10296	4172	6249	10833
8	Agustus	100	1095	7259	4347	6065	7640
9	September	276	1378	6603	4224	5313	7377
10	Oktober	462	1271	6704	3691	5238	7421
11	November	491	1159	6183	3738	5499	6235
12	Desember	464	1146	6102	2620	5317	0
	Total	1935	12001	66170	49230	56358	77422
	Rata - rata	161,25	1000,08	5514,17	4102,5	4696,5	6451,83

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa kenaikan jumlah pasien setiap tahunnya, seperti yg tertera dalam tabel pada tahun 2021 sebanyak 56332 pasien kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2022 sampai dengan bulan november terhitung jumlahnya sebanyak, 77422 pasien dan terus terjadi fluktuasi pada tahun-tahun berikutnya.

**Grafik 1.2**



Dari grafik 1.2 diatas menunjukkan adanya fluktuasi atau pergerakan angka naik turunnya pasien rawat jalan di Rumah Sakit Universitas Andalas Setiap tahunnya, itu menunjukkan bahwa pasien yang dirawat disana tidak hanya pasien korona saja, tetapi banyak juga pasien dengan berbagai jenis penyakit lainnya.

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja telah menjadi toping yang hangat di banyak negara maju. Perusahaan-perusahaan nasional maupun internasional berusaha menjadi yang terdepan dalam mewujudkan lingkungan yang kompetitif (Utama, 2020).

Pengukuran kinerja merupakan salah satu factor yang penting dalam perusahaan maupun organisasi. Bila suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mengukurnya, maka menyebabkan timbulnya kesulitan dalam mengelola manajemen. Pengaruh kinerja berdampak besar terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi maupun diluar organisasi (Ridyanningtias, 2018).

Selama ini yang umum digunakan dalam perusahaan atau organisasi adalah pengukuran kinerja tradisional yang hanya focus pada sector keuangan saja, seperti *Return on Capital Employed (ROCE)*, *Return on Investment (ROI)*, *Economic Value Added (EVA)*, dan yang lainnya. Sebenarnya ukuran finansial tidak cukup untuk menuntun, mengukur, dan memacu pertumbuhan perusahaan-perusahaan dalam kondisi dunia bisnis yang semakin kompetitif. Ukuran tersebut adalah “lagging indicator” yang tidak akan mampu menangkap nilai yang telah diciptakan atau dihancurkan oleh berbagai tindakan manajer dalam periode akuntansi terakhir (Ridyanningtias, 2018).

Ukuran finansial menceritakan sebagian, tindakan masa lalu dan tidak mampu memberikan pedoman yang memadai bagi upaya penciptaan nilai finansial masa depan yang dilaksanakan saat ini dan kemudian (Kaplan dan Norton, 2021).

Perusahaan dengan pencapaian hasil keuangan yang tinggi dianggap sebagai perusahaan yang berhasil. Padahal, dalam mengukur kinerja suatu perusahaan tidak bisa hanya melihat dari sisi keuangan, tetapi juga non keuangan. Jika hanya melihat ukuran-ukuran keuangan atau finansial saja, gambaran yang riil mengenai keadaan perusahaan tidak akan didapat. Hal ini justru akan memberikan hasil yang menyesatkan (Utama, 2018).

Menurut Whittaker dalam Moeheriono (2019):72), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (mediating) lingkungan dan factor keluaran (output). Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2019:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Handoko dalam Megita (2018) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Menurut Bernardin (2018) pengembangan karir adalah suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa “Pengembangan karir, dari sudut pandang organisasi, adalah aktivitas personel yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka dalam perusahaan, agar untuk membantu perusahaan mencapai dan karyawan mencapai pengembangan diri yang maksimal”. Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin, mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Niat untuk berbagi pengetahuan oleh anggota organisasi itu penting untuk dilakukan karena selain menguntungkan bagi organisasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta semua yang bersangkutan dengan instansi tersebut.

Menurut Ajzen dan Fishbein (2020) adalah komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu atau menghasilkan suatu keadaan tertentu dimasa depan. Menurut Ajzen (2018) factor-faktor yang mempengaruhi intesi untuk melakukan suatu perilaku terdiri dari sikap, kepribadian, usia, jenis kelamin, Pendidikan, emosi, inteligensi, pengalaman, ras dan etnis. Berdasarkan beberapa pengertian intensi dan proses pembentukannya, dapat disimpulkan bahwa intensi merupakan komponen dalam

diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu dalam kehidupan sehari-hari.

Definisi berbagi ilmu pengetahuan menurut Van den Hoof dan De Ridder (2020), knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu bertukar pengetahuan (*tacit dan explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru.

Menurut Pasaribu (2019), berbagi ilmu pengetahuan dapat didefinisikan sebagai kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran *knowledge* antara karyawan, pengalaman, dan skill melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama.

Connelly dan Kelloway (dalam Baharim, 2018) mendefinisikan berbagi ilmu pengetahuan sebagai perilaku yang melibatkan pertukaran informasi atau membantu rekan kerja yang lain. Perkembangan di dunia industri bertumbuh pesat dan semakin kompleks yang merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk tetap bertahan serta berkembang sesuai dengan kebutuhan yang semakin beragam dan menjadikan perusahaan tetap unggul dibandingkan perusahaan lainnya. Persaingan yang sangat ketat membuat beberapa hal yang perlu diperhatikan guna mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan proses bisnis yang dijalankan dari segi internal dan eksternal.



Menurut Williams Jefferson Wiratama (2019:16), “Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari Pendidikan formal maupun non formal”.

Menurut Ketut Edy Wirawan (2018:9) Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat, Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi factor pemicu kemajuan dunia usaha dan industry dalam negeri.

Menurut Suryono Efendi (2018:7), pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Menurut Christoffel Kojo (2019:3), “Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena, pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak”.

Menurut Sutrisno (2018:158), pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Terjadinya fluktuasi terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
2. Tidak adanya pengembangan karir yang jelas pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
3. Korelasi strategi pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
4. Kurangnya berbagi ilmu pengetahuan antar karyawan pada Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
5. Kebanyakan karyawan pada Rumah Sakit Unand Padang adalah freshgraduate.
6. Fluktuasi kinerja pada karyawan Rumah Sakit Unand Padang disebabkan oleh kurangnya berbagi ilmu pengetahuan yang belum optimal.
7. Kurangnya pengalaman kerja yang menyebabkan karyawan pada Rumah Sakit Unand kurang menempatkan diri secara tepat di segala kondisi.
8. Adanya karyawan yang masa kerjanya lama tetapi belum mendapat peningkatan pada kerjanya.
9. Rendahnya perilaku berbagi ilmu pengetahuan sesama karyawan sehingga belum mampu memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dan perusahaan.
10. Adanya perbedaan pengalaman kerja dengan pekerjaan sebelumnya. Hal ini teridentifikasi dari pengalaman kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis membatasi masalah yang jelas, oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada pengembangan karir (X1), perilaku berbagi ilmu pengetahuan (X2), pengalaman kerja (X3), terhadap kinerja (Y) pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang ?
2. Bagaimana pengaruh perilaku berbagi ilmu pengetahuan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini bertujuan diantaranya

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku berbagi ilmu pengetahuan terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, perilaku berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Univeristas Andalas Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah ;

1. Bagi Penulis.

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Career Development, Knowledge Sharing Behavior, dan Work

Experience terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi, bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan dalam materi-materi lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih dalam merancang design pembelajaran dengan menggunakan dan mengembangkan pendekatan inovatif lainnya.