

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang**

Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan /organisasi yang sangat penting. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut organisasi itu sendiri. Salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok organisasi dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kedudukan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan. Sebagai salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapainya.

Menurut (Bagus, Ratna, dan Imam 2021) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Menurut (Bayu dan Fitri 2022), kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut(Luscia, Bayu Putra, dan Iliyas 2023) Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorangpegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Rumah Sakit Kelas D Pasaman**  
**Periode Januari-Desember 2022**

No.	Unit	Target	Capaian
1	Manajemen	100%	82%
2	Administrasi	100%	78%
3	Pelayanan Medik	100%	82%
4	Penunjang Medik	100%	79%
5	Keperawatan	100%	81%

*Sumber : Rumah Sakit Kelas D Pasaman, Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa ada dua bidang pekerjaan, administrasi dan penunjang medik yang berada pada pencapaian kinerja dengan angka di bawah 80% (kinerja baik tapi masih butuh peningkatan). Sedangkan tiga bidang lainnya seperti manajemen, pelayanan medik dan keperawatan berada pada angka 81% keatas (kinerja baik) tetapi masih belum mencapai target yang diharapkan yaitu 100%. Dilihat dari data di atas dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan yang menyebabkan tidak tercapainya target yang diharapkan rumah sakit. Permasalahan tersebut mungkin disebabkan oleh pengaruh disiplin kerja yang tidak sesuai dan pelatihan yang tidak jelas menyebabkan pengalaman kerja karyawan sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Menurut (Luscia, Bayu Putra, dan Iliyas 2023) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja merupakan karakteristik operasional vital maksimal dari pengendalian sumber daya manusia yang bermanfaat karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja keseluruhan yang dapat dicapai.

Menurut (Sarmigi, Angela, dan Tiara 2022) Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat.

Menurut Disiplin kerja merupakan komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Definisi disiplin kerja sebagai sesuatu yang dapat memberikan manfaat besar untuk kepentingan perusahaan atau karyawan

Menurut (Wardhani 2020) Pelatihan sebuah usaha dalam memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan yang sedang dijalankan, pelatihan dirancang untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan akan mengambil kebijakan untuk melakukan pelatihan karyawan, dengan diadakannya pelatihan di sebuah perusahaan maka bisa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang karyawan.

Menurut (Abdurohim et al. 2022) pelatihan merupakan spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standardisasi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas kemampuan pegawai yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan, maka pelatihan adalah yang paling penting untuk dilakukan.

Menurut (Sunarto A. 2022) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut (Notoatmodjo 2019) Pengalaman Kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki petugas dalam mengemban tanggung jawab pada pekerjaannya.

Menurut (Kamaluddin 2022) Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan.

Menurut (Hanum Indriati dan Amga Nazhifi 2022) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang

telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja.

Kinerja juga dipengaruhi oleh Pengalaman kerja, pengalaman kerja individu yang kuat dapat membuat individu lebih keras bekerja dalam mencapai tujuan organisasi, otomatis hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. pengalaman kerja organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. pengalaman kerja organisasi dapat menunjukkan adanya suatu upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam bagian organisasi, oleh karena itu pengalaman kerja dapat menimbulkan *sense of belonging* diantara pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain Pengalaman kerja organisasi yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Pengalaman kerja bisa menjadi acuan untuk mengembangkan kinerja karyawan tetapi tidak dipungkiri kemajuan hanya akan didapat apabila yang bersangkutan memiliki kinerja yang memuaskan, memiliki produktivitas yang tinggi. Keterampilan dan pengetahuan juga menjadi hal yang sangat penting karena perkembangan zaman dari sudut inilah pentingnya pengalaman kerja dan pelatihan kerja. Melalui pengalaman seorang pekerja, dapat menjadi acuan bagi pekerja lain selama hasil dari pengalaman kerja tersebut baik dan bermanfaat untuk perusahaan.

Penerapan teknologi informasi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan akan sangat membantu mewujudkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat pada umumnya, penerapan tersebut sudah dicontohkan di banyak lembaga instansi pemerintah seperti pada Dinas Kesehatan. Rumah Sakit adalah institusi pemberi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Dalam pelayanan di rumah sakit diantaranya terdapat pelayanan kesehatan paripurna (medis) dan non medis. Pelayanan paripurna meliputi promotif, preventif dan rehabilitatif. Rumah sakit merupakan salah satu upaya pembangunan kesehatan guna terwujudnya kesehatan di masyarakat yang terorganisasi melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana prasarana kedokteran yang permanen yang menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. Keberhasilan pelayanan rumah sakit tersebut salah satunya melalui penyelenggaraan rekam medis di rumah sakit

Dari penyelenggaraan rekam medis tersebut dapat menggambarkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan pada pasien, serta memberikan hal penting dibidang hukum kesehatan, pendidikan, penelitian dan Akreditasi Rumah Sakit.

Rumah sakit kelas D pasaman merupakan rumah sakit terbaik di kecamatan padang gelugur. rumah sakit yang di lengkapi dengan peralatan yang lengkap dan canggih serta memiliki fasilitas kamar yang dapat di pilih sesuai dengan keinginan pasien yang akan

menginap disana.rumah sakit ini beralamat di Jl. Lintas Sumatera KM. 8 Jgr. Selamat Utara, Nagari Sitombol, Pdg. Gelugur.di bawah ini adalah data absensi karyawan yang di dapat peneliti dari rumah sakit kelas D pasaman tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pengalaman kerja dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Seseorang yang mendapatkan pengalaman kerja dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuka memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam pencapain tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tujuan organisasi dengan baik maka organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Agar kinerja yang diberikan karyawan baik, perlu diperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan terciptanya kepuasan kerja.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pengalaman kerja dirumah sakit kelas D pasaman”.



## 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas ,maka permasalahan yang muncul adalah:

1. Masih Rendahnya pencapaian disiplin kerja pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman.
2. Rendahnya pencapaian kinerja karyawan disinyalir di sebabkan oleh Pengaruh disiplin yang masih rendah pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman
3. Rendahnya tingkat pelatihan karena semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman.
4. Kurangnya disiplin kerja karyawan menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman.
5. Tidak jelasnya bentuk bentuk pelatihan yang di berikan Rumah Sakit Kelas D Pasaman
6. Pemberian motivasi pada karyawan menjadi salah satu faktor penyebab turunnya kinerja karyawan Rumah Sakit Kelas D Pasaman
7. Masih kurangnya kinerja beberapa karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman
8. Masih kurangnya pelatihan karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman
9. Masih adanya pekerjaan yang dilakukan karyawan yang hasilnya kurang maksimal di Rumah Sakit Kelas D Pasaman

10. Kurangnya pengalaman kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal di Rumah Sakit Kelas D Pasaman

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan Kinerja karyawan(Y) dengan pengalaman kerja(Z) pada Rumah Sakit kelas D Pasaman.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dugaan-dugaan yang dipaparkan pada latar belakang, maka penelitian dilakukan untuk membuktikan secara ilmiah hubungan disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ,melalui pengalaman kerja, sehingga perumusan masalah dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengalaman kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap pengalaman kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?

5. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
7. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pengalaman kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?

### **1.5 Tujuan penelitian**

Pada penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
3. Pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap pengalaman kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
4. Pengaruh disiplin terhadap pengalaman kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
5. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?
6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?

7. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pengalaman kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman?

## **1.6 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya untuk:

1. Praktisi

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang sekiranya dapat diimplementasikan secara langsung dalam pekerjaan guna terpenuhinya tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

2. Akademisi

Dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih melingkupi ke arah hasil penelitian yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.