

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang cepat, persaingan di banyak industri, termasuk di bidang kesehatan semakin ketat. Salah satu fasilitas kesehatan penting di Kota Pariaman, Rumah Sakit (RS) Aisyiyah menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai khususnya perawat. Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang efektif sangat penting untuk kinerja yang optimal.

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga kerja tetapi juga memastikan bahwa perawat yang dipilih memiliki kompetensi dan moral yang sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Selain itu, sangat penting bagi perawat untuk memperoleh keterampilan yang lebih baik sehingga mereka dapat memberikan layanan masyarakat yang baik.

Kinerja perawat di rumah sakit sangat berpengaruh pada seberapa baik pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman menginginkan kinerja perawat yang optimal. Untuk mencapai hal ini, diperlukan sistem yang baik untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan perawat. Proses rekrutmen yang tepat dapat memastikan bahwa perawat yang masuk ke rumah sakit memiliki kemampuan yang diperlukan, dan seleksi yang ketat akan memastikan bahwa hanya perawat terbaik yang dipilih. Pelatihan yang berkelanjutan juga penting bagi perawat untuk mempertahankan kemampuan

mereka untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi dalam dunia kesehatan.

Namun, ada beberapa masalah dengan sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan di RS Aisyiyah Kota Pariaman. Proses rekrutmen yang tidak tepat dalam memilih calon perawat yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, seleksi yang tidak ketat atau tidak objektif terhadap kompetensi calon perawat, dan pelatihan yang tidak memadai atau tidak relevan dengan kemajuan ilmu keperawatan. Permasalahan ini dapat menyebabkan kinerja perawat rendah dalam memberikan layanan yang baik, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan pasien dan citra rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana sistem pelatihan, rekrutmen, dan seleksi di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman mempengaruhi kinerja perawat yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan melakukan analisis menyeluruh, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk memperbaiki sistem yang ada sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan kualitas pelayanan masyarakat dapat ditingkatkan.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah RS Aisyiyah Kota Pariaman diresmikan sebagai pusat kesehatan utama di Kota Pariaman. Dengan keadaan ini, RS Aisyiyah Kota Pariaman harus melakukan perubahan

untuk membuat wawasan agar dapat melaksanakan fungsi dan tugas pokok dengan baik. Salah satu bagian dari promosi adalah menyebarkan keberadaan RS Aisyiyah di Kota Pariaman serta program pembinaannya yang telah dan akan dilaksanakan. RS Aisyiyah Kota Pariaman telah memulai pembangunan dan renovasi gedung, poligraha spesialisik, dan ruang tunggu pasien untuk memberikan layanan prima kepada pasien. Ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan.

Di RS Aisyiyah Kota Pariaman, ada beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa ada masalah besar dengan kinerja perawat. Di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman, ada perbedaan kualitas kinerja perawat, yang berdampak pada pelayanan pasien. Beberapa perawat belum sepenuhnya menunjukkan kinerja optimal, yang diduga disebabkan oleh sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang belum sepenuhnya efektif. Proses rekrutmen tidak selalu memadai dalam memilih calon perawat yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, seleksi yang terkadang kurang ketat, dan pelatihan yang belum cukup terfokus pada pengembangan keterampilan terbaru menyebabkan perawat kesulitan dalam menghadapi tantangan pelayanan kesehatan. Dibutuhkan analisis lebih lanjut tentang hubungan antara ketiga elemen tersebut dengan kinerja perawat karena fenomena ini.

**Tabel 1. 1****Hasil Pra Survei Kinerja Perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman**

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Perawat (Y)	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas Kerja						
1.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan	-	-	-	18	12
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan lebih cepat dari waktu yang di tetapkan namun tidak mengurangi kualitas pekerjaan	-	-	1	19	10
Kuantitas						
3.	Saya selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja	-	-	-	13	17
4.	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.	-	-	-	16	14
Tanggung Jawab						
5.	Saya selalu cermat terhadap pekerjaan yang dikerjakan	-	-	-	13	17
6.	Saya memiliki tanggung jawab yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	-	-	-	10	20
Kerjasama						
7.	Saya merasa bahwa kerja sama dengan rekan kerja membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja saya.	-	-	-	18	12

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Perawat (Y)	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
8.	Saya menilai bahwa perusahaan mendorong kerja sama antar karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik.	-	-	2	24	4
<b>Inisiatif</b>						
9.	Saya merasa bahwa inisiatif pribadi saya dalam mencari solusi atas tantangan pekerjaan telah berdampak positif pada hasil kinerja.	-	-	-	23	7
10.	Saya menilai bahwa perusahaan menghargai dan mendukung karyawan yang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.	-	1	6	18	5

Sumber : Hasil Pra Survei Kinerja Perawat RS Aisyiyah Kota Pariaman

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja

merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (**Kurniawan, 2022**).

Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Untuk setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk organisasi, para manajer menginginkan kinerja terbaik. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber kekayaan utama bagi perusahaan dan negara. Ini berarti bahwa meningkatkan dan mengarahkan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang tinggi, sumber daya manusia dan karyawan dalam perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi (**Harbiato, 2023**).

Aktifitas utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disini yaitu pengadaan terhadap SDM. Dimana aktifitas tersebut berupa sebuah penyusunan program penarikan, penempatan kerja serta seleksi. Dari seluruh rangkaian dalam kegiatan tersebut pastinya tidak perlu di ragukan lagi bahwa proses rekrutmen dan pelatihan pada karyawan merupakan suatu hal yang penting. Adapun rekrutmen disini berkaitan dengan suatu pencarian dan penarikan jumlah karyawan yang memiliki potensi dan akan diseleksi serta sudah memenuhi kriteria yang diinginkan organisasi (**Siyah dkk., 2020**).

Rekrutmen adalah suatu cara untuk menemukan dan mengikat calon karyawan dengan baik untuk melamar pekerjaan. Rekrutmen merupakan

serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terorganisir. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu dan dibutuhkan oleh perusahaan. Pada intinya, tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal sumber daya manusia. Rekrutmen dengan seluruh prosesnya diharapkan dapat membuat perusahaan dapat mencapai harapan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta disesuaikan dengan kriteria perusahaan **(Harbiato, 2023)**.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Liana, 2021)**, mengenai rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Arya Gajayana adalah untuk mengevaluasi hubungan antara kinerja tiga faktor: rekrutmen terhadap kinerja, seleksi terhadap kinerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan..Namun, perusahaan harus meningkatkan pelatihan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mereka. Materi pelatihan harus dibuat sesuai dengan kemampuan karyawan.

Dalam penelitian selanjutnya oleh **(Islamudin & Amana, 2022)** diketahui bahwa kinerja karyawan, salah satu dari ketiga variabel dependen yang diambil, sangat berhubungan dengan variabel independen, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, karena temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen merupakan variabel yang paling signifikan dan paling berpengaruh, perusahaan diharapkan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan proses rekrutmen mereka untuk memastikan kinerja karyawan terus meningkat.

Tiap-tiap perusahaan mempunyai permasalahan yang berbeda dalam proses seleksi, akan tetapi masalah yang sering terjadi biasanya dikarenakan kurangnya standarisasi seleksi, kurangnya alat ukur, terjadi bias seleksi, adanya diversitas dan lain sebagainya. Dengan memahami masalah tersebut perusahaan seharusnya membuat strategi untuk mengatasi masalahmasalah umum yang sering terjadi pada proses seleksi, sehingga seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan bisa berjalan lebih efektif dan objektif. Dengan melakukan seleksi karyawan yang efektif dan objektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan (**Kharisma, 2023**).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Ismail, 2022**) diketahui bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. Pengaruh dalam % adalah 46.9 %. Selanjutnya berdasarkan penelitian (**Yanto, 2020**), menyatakan bahwa seleksi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,050. Semakin baik seleksi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya apabila seleksi karyawan semakin menurun maka semakin menurun pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan, maka dari hasil penelitian, hipotesis diterima.

Perubahan dan perkembangan organisasi terjadi dari waktu ke waktu tanpa dapat dihindari, baik yang didorong oleh perubahan dalam lingkup organisasi itu sendiri maupun yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas. Namun demikian, dapat dirasakan bahwa menghadapi perubahan-perubahan tersebut



tidaklah mudah, karena perubahan dituntut untuk semakin meningkat, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Istilah pengembangan dan pelatihan sering digunakan secara bergantian. Pengembangan mengacu pada kesempatan pendidikan yang dimaksudkan untuk membantu pekerja berkembang. Kesempatan seperti ini tidak hanya berkaitan dengan inisiatif untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam pekerjaan mereka saat ini (**Harbiato, 2023**).

Pada penelitian terdahulu oleh (**Pertiwi dkk., 2023**), pelatihan di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan. Berikutnya pada penelitian oleh (**Willson, 2020**) peneliti menerima  $H_a$  untuk variabel pelatihan yang dipertegas dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,405 telah melebihi 1,982 yang merupakan  $t$  hitung pada probabilitas 5% dan ditemukan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan bernilai 0,001 tidak mencapai 0,05. Dari penjelasan tersebut, peneliti menerima hipotesis pertama.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"HUBUNGAN SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS AISYIAH KOTA PARIAMAN"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai di RS Aisyiyah Kota Pariaman belum mencapai tingkat optimal.
2. Proses rekrutmen yang dijalankan mungkin kurang efektif dalam menarik kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.
3. Proses seleksi perawat mungkin belum sepenuhnya mampu menjaring kandidat yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan.
4. Program pelatihan yang ada mungkin belum mencukupi untuk mengembangkan kemampuan perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
5. Proses evaluasi dan pemberian umpan balik terhadap kinerja perawat mungkin belum berjalan dengan baik.
6. Menganalisis sejauh mana sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang diterapkan saat ini mempengaruhi kinerja perawat.
7. Perlu dilakukan perbandingan dengan praktik rekrutmen, seleksi, dan pelatihan di rumah sakit lain dalam industri yang sama untuk mengidentifikasi kekurangan dan potensi perbaikan dalam sistem yang ada di RS Aisyiyah Kota Pariaman.
8. Penting untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja perawat mempengaruhi keseluruhan kinerja rumah sakit, baik dari segi operasional, keuangan, maupun kepuasan masyarakat.
9. Tingkat retensi perawat yang rendah menunjukkan adanya masalah dalam budaya kerja, kompensasi, atau pengembangan karier, yang berpotensi mengganggu kontinuitas pelayanan.

10. Kurangnya keterlibatan perawat dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan produktivitas, sehingga penting untuk mengukur dan meningkatkan rasa memiliki perawat terhadap organisasi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

- 1 Kinerja perawat sebagai variabel dependen, sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan sebagai variabel independen.
- 2 Penelitian ini dilakukan di RS Aisyiyah Kota Pariaman pada tahun 2025.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman?
2. Apakah sistem seleksi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman?
3. Apakah sistem pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman?
4. Apakah sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Sadikin Kota Pariaman?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja perawat RS Aisyiyah Kota Pariaman.
2. Pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja perawat RS Aisyiyah Kota Pariaman.
3. Pengaruh sistem pelatihan terhadap kinerja perawat RS Aisyiyah Kota Pariaman.
4. Pengaruh sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Pariaman.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis di bangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi RS Aisyiyah Kota Pariaman

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan RS Aisyiyah Kota Pariaman dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja perawat.