

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Menurut **Sutrisno (2014:3)** Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Kinerja yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian kinerja yang di hasilkan sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan lain sebagainya.

Menurut **Mangkunegara (2013:67)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja itu sendiri di hasilkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti profesionalisme, komitmen organisasi dan komunikasi.

Menurut **Rahma (2015)** profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional

terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi.

Menurut **Masmuh (2010:9)** mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Dapat disimpulkan komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Kemudian pada umumnya kinerja di nilai dari hasil kerja yang di hasilkan berdasarkan faktor-faktor yang di anggap mempengaruhi hasil kerja. Dalam hal ini dapat kita lihat pada Puskesmas Koto Barapak Pesisir Selatan.

Puskesmas koto berapak merupakan salah satu tempat pelayanan yang siap melayani masyarakat di daerah kecamatan bayang pesisir selatan dan sekitarnya. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kinerja tenaga medis yang baik sehingga kepuasan pelayanan yang di rasakan oleh masyarakat optimal. Namun faktanya yang terjadi di puskesmas koto berapak yaitu tentang pelayanan yang masih tergolong rendah. Pelayanan yang di berikan oleh tenaga medis puskesmas koto barapak ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini di buktikan dengan adanya pengsurvaian terhadap masyarakat sekitar yang mengeluhkan kurangnya pelayanan yang di berikan. Permasalahan ini menjadi titik acuan dari kinerja tenaga medis puskesmas koto barapak yang tidak maksimal. Kinerja yang seharusnya melayani masyarakat dengan totalitas

dan rasa ikhlas belum nampak dari hasil yang di harapkan masyarakat. Hal ini berefek pada jumlah pasien yang berobat pada puskesmas koto berapak yang mengalami penurunan. Penurunan jumlah pasien yang akan berobat pada puskesmas koto berapak dapat dilihat dari pembukuan buku tamu. Pada buku tamu di lihat jumlah pasien yang ingin berobat terus mengalami penurunan.

Berikut jumlah pasien pada puskesmas koto berapak yang ingin berobat dari bulan April sampai September 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pasien Bulan April Sampai September 2019

Bulan	Jumlah (Orang)	% +/-
April	423	-
Mei	341	-19,38
Juni	287	-15,83
Juli	401	39,72
Agustus	311	-22,44
September	298	-4,18

(Sumber : Puskesmas Koto Berapak Pesisir Selatan)

Dari tabel 1.1 di atas jumlah pasien yang ingin berobat pada bulan april di puskesmas koto berapak sebanyak 423 orang. Pada bulan mei turun menjadi 341 orang dengan persentase penurunan sebesar -19,38%. Pada bulan juni turun kembali menjadi 287 orang dengan persentase penurunan sebesar -15,83%. Pada bulan juli naik menjadi 401 orang dengan persentase Kenaikan sebesar -22,44%. Pada bulan agustus turun lagi menjadi 311 orang dengan persentase penurunan sebesar -22,44%. Kemudian pada bulan september terjadi penurunan kembali menjadi 298 oarang dengan persentase penurunan sebesar -4,18%.

Dari permasalahan dan data tersebut keinginan pasien untuk berobat di puskesmas koto barapak masih tergolong rendah di karenakan kinerja tenaga

medis tidak optimal di sinyalir di sebabkan oleh profesionalisme, komitmen organisasi dan komunikasi.

Hasil penelitian yang dilakukan **Satwika Nugraha (2015)** menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan **Nina Kasita (2017)** menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan **Fakhirah Meyana Hisam Abilang (2016)** menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Barapak Pesisir Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurang nya kesadaran profesionalisme yang dimiliki oleh tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan.
2. Masih kurang nya komunikasi yang dimiliki oleh tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan.
3. Tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan tidak memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Tidak ada standar yang jelas dari kualitas kerja tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan.
5. Motivasi tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan yang kurang.
6. Etos kerja yang sangat kurang dari tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan.
7. Ruang kerja tenaga medis puskesmas koto barapak pesisir selatan yang tidak nyaman.
8. Kurang lengkapnya alat-alat medis pada puskesmas koto barapak pesisir selatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kinerja Tenaga Medis (Y), variabel indenpenden yaitu Profesionalisme (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Komunikasi (X₃) kemudian dengan objek penelitian pada Puskesmas Berapak Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak ?

3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak ?
4. Bagaimana pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak ?

1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak.
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Koto Berapak.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Koto Barapak Pesisir Selatan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Puskesmas Koto Barapak Pesisir Selatan dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.