

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Perkembangan rumah sakit pada saat ini sangat pesat dengan tahun 2019 berjumlah 2.773 rumah sakit dan berstatus swasta pada tahun 2019 adalah 1.804. Dengan perkembangan yang sangat pesat institusi rumah sakit sangat membutuhkan sumber daya manusia yang lebih handal dalam bidangnya masing-masing. Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan, rumah sakit menyediakan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Dalam undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit. Pasal 29 huruf b menyebutkan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan dan aspek yang harus dilihat sebagai indikator keberhasilan karyawan di antaranya adalah komitmen organisasi, pelatihan kerja dan fasilitas. Sumber daya manusia yang memiliki budaya serta disiplin kerja yang baik sangat di butuhkan oleh suatu

organisasi atau perusahaan supaya bisa meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

Rumah sakit sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki budaya dan disiplin kerja apalagi saat pelayanan rawat inap merupakan pusat kegiatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien. Banyaknya sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi tetapi masih kurang berpengalaman dan Pelatihan Kerja yang masih rendah membuat karyawan sulit untuk mengoperasikan suatu alat dan bersosialisasi dengan baik. Dengan adanya penilaian Produktivitas Kerja pihak rumah sakit bisa melihat kemampuan dari setiap karyawan yang bekerja di Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat.

Rumah sakit Bhayangkara Padang Sumatera Barat adalah sebuah rumah sakit yang telah memiliki akreditasi yang baik. Produktivitas Kerja rumah sakit Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat tergolong baik karena banyaknya pasien yang pergi berobat. Dengan Produktivitas Kerja yang baik pihak rumah sakit membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen, Pelatihan dan Fasilitas yang baik sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Produktivitas Kerja karyawan sangat tergantung pada komitmen, Pelatihan dan Fasilitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan. Komitmen, Pelatihan dan Fasilitas yang tinggi akan membawa dampak pada Produktivitas Kerja yang optimal, sehingga pencapaian tujuan dapat di capai semaksimal mungkin oleh rumah sakit dan Komitmen, Pelatihan dan Fasilitas yang rendah akan membawa dampak pada Produktivitas Kerja karyawan rendahnya Produktivitas Kerja karyawan sehingga pencapaian akan sulit di capai.

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar dan padat modal. Kompleksitas itu muncul karena pelayanan di rumah sakit menyangkut berbagai fungsi pelayanan, pendidikan dan penelitian, serta mencakup berbagai tingkat maupun jenis penelitian. Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik dibidang teknis medis maupun administrasi kesehatan, untuk mencapai dan meningkatkan mutu rumah sakit harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu dan keselamatan pasien di semua tingkat.

Pengukuran mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sudah diawali dengan penilaian akreditasi rumah sakit yang mengukur dan memecahkan masalah pada tingkat input dan proses. Pada kegiatan ini rumah sakit dipicu untuk dapat menilai diri (*self assesement*) dan memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Sebagai kelanjutan untuk mengukur hasil kerjanya perlu ada alat ukur yang lain, yaitu instrumen mutu pelayanan rumah sakit yang menilai dan memecahkan masalah pada hasil (*output*). Tanpa mengukur hasil Produktivitas Kerja rumah sakit tidak dapat di ketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula. Indikator rumah sakit disusun bertujuan mengukur Produktivitas Kerja rumah sakit serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Produktivitas Kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah pasien pada rumah sakit Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat tidak bisa di tetapkan dengan Produktivitas Kerja karyawan yang bagus dan rendahnya komitmen, Pelatihan dan Fasilitas dari masing-masing karyawan.

Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan memiliki komitmen yang bagus, motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, motivasi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan Produktivitas Kerja.

Tabel 1.1
Berikut Jumlah Kunjungan Pasien Setiap Bulan Berdasarkan Poliklinik
Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat
Bulan Januari – Desember Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Kunjungan Pasien
1	Januari	2080
2	Februari	2990
3	Maret	3120
4	April	3042
5	Mei	2314
6	Juni	3198
7	Juli	3068
8	Agustus	2574
9	September	2912
10	Oktober	3224
11	November	3406
12	Desember	3458
Jumlah Keseluruhan Kunjungan Pasien		35386

Sumber: Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kunjungan pasien rawat inap selama 12 bulan mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap bulannya dan jumlah kunjungan keseluruhan pasien selama 12 bulan sebanyak 35386 pasien. Ketidak stabilan jumlah kunjungan pasien rawat inap tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan Produktivitas Kerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya Produktivitas Kerja

karyawan seperti buruknya komitmen, Pelatihan dan Fasilitas yang di dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan dalam menangani pasien sehingga membuat pasien merasa tidak puas dan kurang percaya akan penanganan Produktivitas Kerja karyawan sehingga pasien lebih memilih untuk rujuk kerumah sakit terdekat dibandingkan Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat dan faktor lainnya berupa rendahnya komitmen, Pelatihan dan Fasilitas karyawan dan pasien yang mempengaruhi Produktivitas Kerja sehingga kurangnya Komitmen Organisasi karyawan dan berdampak kepada pasien yang mengakibatkan kunjungan pasien rawat inap pada Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat mengalami penurunan dan kenaikan tidak stabil dalam dua belas bulan Januari-Desember pada tahun 2019.

Dalam hal ini faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan tersebut akan dilihat di Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat yang mana adalah salah satu instansi menangani masalah kesehatan pada masyarakat dengan menyediakan fasilitas rawat inap dan merupakan salah satu rumah sakit yang telah memiliki akreditasi di kota Padang. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komitmen, Pelatihan dan Fasilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada rumah sakit Rs. Bhayangkara Padang Sumatera Barat dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi atau organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Produktivitas Kerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang

selama ini telah malakukan pekerjaannya. Produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut (Satriowati, 2016) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien,dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Knights dan Kennedy dalam (Indrayanto, 2016) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai identifikasi yang kuat terhadap keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi.

Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Definisi pelatihan menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Mondy dalam (Triasmoko, 2015) Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Dessler dalam (Triasmoko, 2015) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan

pekerjaannya. Menurut Kaswan dalam (Hartati, 2016 “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.”

Menurut (Farida, 2016) fasilitas adalah “Penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Ariandy, 2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Menurut (Hamid, 2015) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Menurut (Irawati, 2015) yang berjudul Pengaruh fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Rs. Bhayangkara Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Rs. Bhayangkara Padang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya fluktuasi kunjungan pasien rawat inap selama 12 bulan terakhir pada Rs. Bhayangkara Padang.\
2. Fluktuasi kunjungan pasien rawat inap disinyalir disebabkan oleh rendahnya Pelatihan Kerja pegawai Rs. Bhayangkara Padang yang berdampak pada Produktivitas Kerja Rs. Bhayangkara Padang.
3. Kurangnya Fasilitas Kerja yang dilakukan pegawai yang berdampak pada Produktivitas Kerja Rs. Bhayangkara Padang.
4. Minimnya Komitmen Organisasi atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak Rs. Bhayangkara Padang.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Rs. Bhayangkara Padang.
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Rs. Bhayangkara Padang.
7. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.

8. Produktivitas Kerja kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
9. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
10. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini pegawai antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Produktivitas Kerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja dan sebagai variabel intervening adalah Komitmen Organisasi dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Rs. Bhayangkara Padang.?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Rs. Bhayangkara Padang.?

3. Apakah Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Rs. Bhayangkara Padang.?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.?
5. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.?
6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.?
7. Apakah Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.?
8. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Rs. Bhayangkara Padang.?
9. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Rs. Bhayangkara Padang.?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Rs. Bhayangkara Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Rs. Bhayangkara Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada Rs. Bhayangkara Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada Rs. Bhayangkara Padang.
8. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Rs. Bhayangkara Padang.
9. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Rs. Bhayangkara Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

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 Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Rs. Bhayangkara Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Rs. Bhayangkara Padang yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Komitmen Organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.