

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. 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.

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 tingkat pendidikan yang masih rendah membuat karyawan sulit untuk mengoperasikan suatu alat dan bersosialisasi dengan baik. Dengan adanya penilaian kinerja pihak rumah sakit bisa melihat kemampuan dari setiap karyawan yang bekerja di RSUD Lubuk Sikaping.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja Karyawan diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut **(Suparyadi, 2015)** kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut **(Emron, 2016)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ; Faktor kemampuan, Faktor Disiplin Kerja. Sedangkan Menurut **(Yulianda, 2018)** menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ; Variabel Individu, Variabel Psikologis, dan Variabel Organisasi.

Pengembangan SDM dan kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang melakukan pengembangan SDM kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya pengembangan SDM dan kepemimpinan transformasional agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Menurut **(Fastino, 2016)**, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Sedangkan menurut **(Wendell French, 2017)**, pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga.

Menurut **(Thoha, 2015)** kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi, melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Fathoni mengungkapkan, “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan

tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **(Sari et al., 2016)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Prakoso, 2015)** dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Disiplin Kerja Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang), hasil penelitian menunjukkan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Sudarwati, 2017)** dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Kerja Karyawan Pt Kai Di Stasiun Sragen, hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Hendry wijaya, 2017)** dengan judul pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Nurlaila, 2017)** dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan Pengembangan SDM fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Yulianda, 2018)** dengan judul pengaruh Disiplin Kerja, kompetensi dan Pengembangan SDM fisik terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengembangan SDM fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 ditetapkan. 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 kinerja rumah sakit tidak dapat diketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula. Indikator rumah sakit disusun bertujuan mengukur kinerja rumah sakit serta yang sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan turun naiknya jumlah pasien pada RSUD Lubuk Sikaping tidak

bisa di tetapkan dengan kinerja karyawan yang bagus dan rendahnya motivasi dari masing-masing karyawan.

Berikut tabel jumlah kunjungan pasien setiap bulan berdasarkan poliklinik RSUD Lubuk Sikaping :

Tabel 1.1
Berikut Jumlah Kunjungan Pasien Setiap Bulan Berdasarkan Poliklinik
RSUD Lubuk Sikaping
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: RSUD Lubuk Sikaping

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 kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti buruknya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepemimpinan

transformasional 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 kinerja karyawan sehingga pasien lebih memilih untuk rujuk kerumah sakit terdekat dibandingkan RSUD Lubuk Sikaping dan faktor lainnya berupa rendahnya disiplin kerja karyawan dan pasien yang mempengaruhi kinerja sehingga kurangnya semangat kerja karyawan dan berdampak kepada pasien yang mengakibatkan kunjungan pasien rawat inap pada RSUD Lubuk Sikaping mengalami penurunan dan kenaikan tidak stabil dalam dua belas bulan Januari-Desember pada tahun 2019.

Dalam hal ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan dilihat di RSUD Lubuk Sikaping 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.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada RSUD Lubuk Sikaping dengan memberi judul: **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan Pada RSUD Lubuk Sikaping Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Rendahnya Pengembangan SDM karyawan RSUD Lubuk Sikaping yang berdampak pada kinerja karyawan RSUD Lubuk Sikaping.
2. Kurangnya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan pegawai yang berdampak pada kinerja karyawan RSUD Lubuk Sikaping.
3. Minimnya Disiplin Kerja atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak RSUD Lubuk Sikaping.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan RSUD Lubuk Sikaping.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di RSUD Lubuk Sikaping.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Kinerja karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini pegawai antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.

10. Lemahnya pelayanan karyawan pada masyarakat RSUD Lubuk Sikaping.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Pengembangan SDM dan Kepemimpinan Transformasional dan sebagai variabel intervening adalah Disiplin Kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada RSUD Lubuk Sikaping.?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada RSUD Lubuk Sikaping.?
3. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lubuk Sikaping.?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lubuk Sikaping.?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lubuk Sikaping.?

6. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable interveing pada RSUD Lubuk Sikaping.?
7. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable interveing pada RSUD Lubuk Sikaping.?

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 Pengembangan SDM terhadap Disiplin Kerja pada RSUD Lubuk Sikaping.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja pada RSUD Lubuk Sikaping.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lubuk Sikaping.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lubuk Sikaping.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lubuk Sikaping
6. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable interveing pada RSUD Lubuk Sikaping.

7. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variable interveing pada RSUD Lubuk Sikaping.

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 Pengembangan SDM dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Lubuk Sikaping.

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 RSUD Lubuk Sikaping yang berkaitan dengan Pengembangan SDM, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.