

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kehidupan sehari-hari manusia selalu dihadapkan kepada ketidakpastian yang akan terjadi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Pada semua jenis organisasi dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, buruh atau pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia. Namun, masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut.

Sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan tugas dan tanggung jawab pegawai bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Disatu sisi pegawai bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administrative, dan instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan, dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang sakit kritis, disisi lain ia harus dituntut untuk selalu tampil profesional saat ia mengatasi pasiennya.

Setiap organisasi selalu mengharapkan SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga organisasi harus memiliki berbagai cara agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi

justru lebih mengarah pada pengembangan sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Teti Rohayati (2019) menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ReINDO. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Dian Primanita Oktasari, Winda Widyanty, dan Aditya Fitriani (2018) menunjukkan bahwa kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan beberapa peneliti menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Rumah sakit membutuhkan cukup banyak orang dengan berbagai keterampilan dan orang yang kompeten untuk melaksanakan misi rumah sakit dan memenuhi kebutuhan pasien. Pemimpin rumah sakit bekerja sama untuk mengetahui jumlah dan jenis staff yang dibutuhkan berdasarkan rekomendasi dari unit kerja dan direktur pelayanan. Rumah sakit harus memberikan kesempatan bagi staf untuk belajar dan mengembangkan kepribadian dan profesionalitasnya. Dimana kesempatan pembelajaran lain harus ditawarkan kepada seluruh staff pegawai rumah sakit. Dan memberikan banyaknya motivasi kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang diungkapkan diatas, masalah penurunan kinerja pegawai disebabkan karena, kompetensi yang rendah dan motivasi kerja yang rendah. Oleh sebab itu upaya yang dilakukan guna meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, selain memberikan motivasi, juga dilakukan pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang baik untuk tercapainya kinerja pegawai sesuainya yang diharapkan pada perusahaan rumah sakit RSUD Ngimbang.

Berdasarkan alasan diatas RSUD Ngimbang perlu mengembangkan sumber daya manusia untuk tercapainya kinerja pegawai yang baik, untuk itu penulis tertarik untuk mengambil judul

“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD NGIMBANG”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ngimbang?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ngimbang?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Ngimbang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ngimbang?
2. Untuk Mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Ngimbang?
3. Untuk Mengetahui manakah yang lebih dominan berpengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Ngimbang?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi serta menambah referensi bagi peneliti.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama duduk dibangku kuliah serta penerapan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijakan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kompetensi, motivasi, sehingga dapat mengetahui kinerja pegawai.

c. Bagi Universitas Islam Lamongan

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya mahasiswa atau mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi dan bacaan yang bermanfaat dan dapat berguna bagi perkembangan dan kemajuan ekonomi.