

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menghadapi tantangan ranah bisnis yang makin kompleks dan terus berkembang saat ini, suatu perusahaan tidak hanya perlu mengandalkan peralatan canggih dan infrastruktur yang lengkap, namun juga memerlukan (SDM) yang berkualitas supaya bisa mengimbangi teknologi yang ada saat ini mengembangkan. (SDM) dalam suatu usaha merupakan bagian dari ciri utama atau modal penting yang harus dimiliki suatu usaha agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, maka tidak hanya harus menjaga kualitas tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya melalui pengelolaan yang baik dan efektif. Manajemen sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia (SDM), dalam hal ini buku pegangan yang direncanakan harus disusun dan dijelaskan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Menurut perspektif ahli, antara lain, kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja karyawan, menurut pendapat Bloom dan Van Reenen, yakni hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan oleh karyawan yang telah dipenuhi (Bloom & Van Reenen,

2011). Kemudian, menurut Sinambela (2017), kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan individu atau kelompok selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan penugasan dibanding dengan beberapa kemungkinan, seperti standar, tujuan, sasaran, atau kriteria hasil kerja yang telah ditetapkan dan mendapatkan kesepakatan bersama. Pernyataan akhir Mangkunegara (2009:67) tentang menurut pengertian kinerja pegawai, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu syarat yang harus dicapai oleh pegawai sebagai tolak ukur keberhasilan atau prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan ketiga sudut pandang yang telah dibahas di atas.

Karena manusia merupakan motor penggerak suatu perusahaan, maka keberhasilan (SDM) pada perusahaan sangatlah penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semakin produktif dan efisien karyawan organisasi, semakin mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan mencakup serangkaian langkah untuk secara efektif mengelola (SDM) yang tersedia dan mencapai kepuasan..

Beberapa hal yang dapat kita jalani dalam proses rekrutmen untuk menemukan (SDM) yang berkualitas. Perekrutan merupakan langkah awal dalam upaya perusahaan untuk menarik dan memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang

berkualitas. Karena sumber daya manusia (SDM) ini menjadi tulang punggung setiap rencana strategis yang dibuat perusahaan, maka proses rekrutmen menjadi krusial untuk menemukan (SDM) untuk mencapai tujuannya dalam perusahaan yang membutuhkannya. Proses rekrutmen yang solid akan terlihat pada sumber daya yang diciptakan, dan sumber daya yang baik pada kinerja karyawan itu sendiri (Jawaad et al., 2019).

Tercapainya target proses rekrutmen guna memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, ditentukan atau ditetapkan suatu standar, kriteria dan metode-metode yang diperlukan sesuai dengan prinsip rekrutmen, sehingga tujuan dari diadakannya proses rekrutmen sesuai atau sejalan dengan tujuan dan kebutuhan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Armstrong, proses rekrutmen adalah proses menemukan dan mencocokkan orang-orang yang dibutuhkan dan cocok dengan organisasi (Armstrong, 2014). Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus berupaya mencari karyawan potensial, menarik mereka dan menempatkan mereka pada peran dan posisi yang sesuai.

Organisasi harus terlebih dahulu membuat rencana untuk akuisisi sumber daya manusia sebelum memulai proses rekrutmen untuk memastikan bahwa ia mempekerjakan orang-orang yang akan memenuhi tuntutan. Perencanaan SDM adalah serangkaian tindakan yang diambil untuk mengantisipasi kebutuhan organisasi, bisnis, dan lingkungan saat ini dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dihasilkan dari keadaan ini (Handoko, 1987). Ajabar mengklaim bahwa perencanaan

sumber daya manusia (SDM) adalah metode terorganisir untuk mengatasi masalah kepegawaian di masa depan (Ajabar, 2020). Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan agar ketersediaan karyawan di masa mendatang lebih sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu perusahaan menentukan langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) juga dapat membantu organisasi mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kecukupan atau kekurangan tenaga kerja berkualitas yang dibutuhkan.

Setelah perencanaan pengadaan sumber daya manusia (SDM) telah dilakukan dan ditentukan, maka proses rekrutmen diharapkan dapat mencapai keberhasilan dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan diadakannya proses rekrutmen tersebut. Pada saat proses rekrutmen perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan yang kriterianya telah ditentukan dalam perencanaan pengadaan sumber daya manusia (SDM).

Kriteria-kriteria yang telah ditentukan seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, spesifikasi pekerjaan dan *jobs description* terhadap lowongan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan pada saat proses rekrutmen diharapkan mampu menarik atau memikat para calon karyawan untuk memasukkan lamarannya sesuai dengan yang mereka minati. Akibat dari penawaran perusahaan akan lowongan

pekerjaan tersebut yaitu, terkumpulnya para pelamar dengan kualifikasi yang beraneka ragam.

Setelah terkumpulnya para pelamar dengan beraneka ragam kualifikasi melalui proses rekrutmen, maka perlu dilakukan pemilahan atau seleksi untuk menemukan para pelamar yang sesuai atau memenuhi syarat dengan kriteria-kriteria yang telah ditawarkan oleh perusahaan.

Karyawan baru atau sumber daya manusia (SDM) yang telah diterima bergabung dalam suatu perusahaan tentunya telah memiliki kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam memberikan kontribusi positif. Namun, kemampuan dasar seperti pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki perlu ditingkatkan, sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Peningkatan kemampuan ini tidak hanya diberikan kepada karyawan baru, tetapi bahkan para karyawan lama dan sudah berpengalaman pun perlu belajar. Satu dari sekian banyak cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas perusahaan yang diberikan adalah melalui program pelatihan (Handoko, 1998:104)

Penting untuk disadari bahwa pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih sukses dan efisien (Sofyandi, 2008). Kemudian Sinambela membuat klaim bahwa pelatihan adalah proses metadis memodifikasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan kompetensi dan bakat

pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang ada. Simamora (2004: 273) menawarkan sudut pandang alternatif bahwa pelatihan adalah sarana untuk menyediakan lingkungan bagi karyawan untuk belajar dan memperoleh sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang terkait dengan profesi mereka. Penulis sampai pada kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses pemberian bekal kepada karyawan yang terkait dengan kemampuan dan kompetensi untuk meningkatkan cara kerja saat melaksanakan pekerjaan yang ada berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas.

Tahap pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan 2 (dua) tujuan utama, yaitu untuk mengurangi kesenjangan keterampilan atau kemampuan antara karyawan dan permintaan akan peran serta untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. (Handoko:1987). Pelatihan perlu dilakukan dan memiliki pengaruh kepada karyawan untuk peningkatkan dan pengembangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Carey (1995 : 56) sebagaimana dikutip oleh Ariyani (1997 : 22) suatu pelatihan dapat dikatakan efektif, apabila pada pelatihan tersebut mengandung 2 (dua) faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilannya, yaitu 1. Memilih orang yang tepat untuk dilatih atau dididik; 2. Menentukan tujuan program yang benar. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan tidak dapat diberikan tanpa dasar yang tegas atau arbitrer, sehingga perlu ditentukan pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan saat ini dan di masa mendatang. dan siapa yang akan dilatih. Identifikasi ini

dapat dilakukan antara lain dengan membandingkan deskripsi pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan mereka, menganalisis penilaian kinerja di bawah standar, dan menentukan apakah perbedaan nilai tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan melakukan analisa terhadap catatan atau data karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, penilaian prestasi dengan maksud berdasarkan catatan tersebut dapat ditentukan kekurangan-kekurangan pada karyawan yang dapat diperoleh melalui pelatihan (Sudaryo et al, 2018).

Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan agar dapat memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, selain rekrutmen dan pelatihan, guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi bisa datang dalam bentuk uang atau sesuatu yang lain. Korporasi dapat menentukan kompensasi dengan menghitungnya secara cermat sesuai dengan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan.

Karena mungkin dilihat sebagai upaya perusahaan untuk melestarikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, kompensasi sangat penting. Kompensasi, menurut Hasibuan (2003:118), adalah setiap uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka lakukan untuk organisasi. Menurut Dessler (1997: 421), sudut pandang lain, remunerasi karyawan didasarkan pada Setiap pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan hasil dari hubungan komersial terdiri dari 2 (dua) variabel dasar. Yang pertama adalah kompensasi moneter langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi, dan bonus,

atau imbalan lainnya. Komponen kedua adalah pembayaran tidak langsung dalam bentuk keuntungan finansial, seperti asuransi, yang dilakukan oleh bisnis. Oleh karena hal tersebut, maka perlu dibentuk suatu sistem kompensasi yang baik untuk dapat menarik perhatian dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas dan tendensitas para karyawan untuk tetap bertahan dengan suatu perusahaan atau mencari perusahaan lainnya.

Eka Husada, seorang perawat di rumah sakit, adalah objek yang fokus dalam penelitian ini. Salah satu fasilitas kesehatan yang menawarkan layanan kesehatan pribadi yang komprehensif adalah Eka Husada Hospital. Eka Husada Hospital menawarkan layanan Pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat sama dengan di rumah sakit umum. rumah sakit ini baru berdiri selama dua (dua) tahun, mulai tahun 2020, dengan misi menjadi rumah sakit pilihan dengan memberikan perawatan yang ahli, berkualitas tinggi dan mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien. Tentunya untuk menjalankan visi tersebut diperlukan kinerja perawat yang baik. Rumah sakit Eka Husada sebagai rumah sakit yang baru saja beroperasi terus berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik, agar mendapatkan kepercayaan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi para pasien yang menjadi pelanggan. Bentuk dari usaha tersebut adalah dengan menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pada setiap unitnya, terkhusus tenaga kesehatan, seperti perawat.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien tentu memiliki peran penting untuk memberikan kepuasan kepada

pasien sebagai pelanggan dari rumah sakit Eka Husada. Para perawat diharuskan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien, seperti memberikan asuhan keperawatan dan memberikan edukasi yang baik. Kemampuan ini tentu harus diimbangi dengan pengetahuan yang dimiliki oleh perawat itu sendiri.

Namun, berdasarkan hasil observasi terdapat keluhan dari pasien baik melalui kotak kritik dan saran maupun dari review di google yang mengatakan bahwa buruknya cara berkomunikasi, lamanya dalam melakukan pelayanan kepada pasien hingga beberapa kali melakukan kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini tentu menjadi salah satu masalah yang dapat merusak citra Rumah Sakit Eka Husada di Menganti Gresik. Oleh karena itu berdasarkan masalah diatas Penulis memilih perawat rumah sakit Eka Husada sebagai objek penelitian. Selain itu para perawat di Rs Eka Husada didominasi oleh lulusan baru atau *freshgraduate* serta rumah sakit Eka Husada baru saja beroperasi selama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan latar belakang informasi di atas, peneliti berharap dapat melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RS Eka Husada Menganti Gresik** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengambil masalah-masalah yaitu,

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rs Eka Husada?
2. Apakah pendidikan di Eka Husada Hospital berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat?
3. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS Eka Husada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan bagaimana masalah itu tercipta, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah perekrutan di Rs Eka Husada mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rs Eka Husada.
3. Mengetahui apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Eka Husada.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut

:

1. Bagi peneliti :

Salah satu syarat untuk memperoleh ijazah sarjana (S-1) adalah hasil penelitian pada bidang ilmu manajemen.

2. Bagi pengetahuan :

Temuan penelitian ini diantisipasi untuk berguna bagi ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan mereka dapat diperhitungkan oleh akademisi atau peneliti masa depan saat bekerja untuk memecahkan masalah di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Rumah Sakit Eka Husada :

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi Rumah Sakit Eka Husada dalam upaya mengatasi dan/atau menindaklanjuti permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Penggunaan sistematika dalam penulisan dapat membantu penulis mengumpulkan temuan penelitian sehingga dapat mengaturnya secara logis dan berurutan. Berikut adalah bagaimana penulisan penelitian ini diselenggarakan:

Pendahuluan Bab I

Paragraf kali ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Telaah Pustaka, Bab II

Paragraf kali ini membahas tentang landasan teori, kajian-kajian terdahulu, dan model analisis hipotesis dan tau.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini mencakup metodologi penelitian, analisis cakupan, analisis populasi, pemilihan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, berbagai jenis data dan ringkasan, prosedur pengumpulan data, dan alat analisis data yang umum digunakan.