

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Walaupun terdapat banyak sarana dan prasarana serta sumber daya tanpa sumber daya manusia semua kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan peran kunci yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Tentunya sumber daya manusia akan membawa setiap perusahaan dalam hal menentukan keberhasilan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan (Wikipedia, 2011).

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila dicapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan tentunya dibutuhkan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan maka semakin banyak pula kinerjanya (Wikipedia, 2010).

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung pegawai atau karyawan yang kompeten di bidangnya. Kompetensi sumber daya manusia bisa terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan perilaku (behaviour) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. (Dessler, 2009:70).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:325). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan kinerja secara konseptual pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai

oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. (Nawawi, 2013:78). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Guritno dan Waridin, 2005:67).

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif karyawan (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2010:176).

Diketahui, rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan sekaligus sebagai entitas yang memiliki tanggung jawab kepada shareholder. Manajer Rumah Sakit harus jeli dalam melihat perubahan-perubahan yang dikarenakan kemajuan teknologi, pengaruh globalisasi, tingkat persaingan yang semakin tinggi, dan perilaku pasien yang semakin kritis dalam memilih pelayanan kesehatan. (Wijaya, 2012).

Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan perorangan meliputi pelayanan promotif, preventif, curative dan rehabilitative yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Oleh karena itu rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standart yang ditetapkan dan dapat dijangkau seluruh lapisan masyarakat.(Kepmenkes :2008).

Adapun Rumah Sakit yang ada di Jember baik negeri ataupun swasta antara lain RSUD Dr. Soebandi, RS PTPN X Jember, RS Baladika Husada Jember, RSTP Jember, RS Utama Husada, RSGM Universitas Jember, RSUD Kalisat Jember, RSUD Balung, RS Bina Sehat, RS Citra Husada Jember, RSIA SRIKANDI IBI Jember, dan RSUD Kaliwates Jember.

Rumah Sakit Umum (RSU) Kaliwates jember merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Jember dimana dahulu merupakan Balai Kesehatan dan Rumah Bersalin yang didirikan oleh Perusahaan Perkebunan Milik Negara (BUMN) PT Perkebunan XXVI (Persero) Jember.

Dalam 3 tahun terakhir ini, Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dalam tabel kinerja 3 tahun terakhir RSU Kaliwates Jember sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kinerja Pelayanan RSU Kaliwates Jember tahun 2013-2015

TAHUN	RKAP DAN REALISASI	ITEM			
		BOR	ALOS	TOI	BTO
2013	RKAP	55.9	3.32	4.09	46.2
	REALISASI	67.41	4.15	1.95	14.74
	<b>PROSENTASE (%)</b>	<b>118.43</b>	<b>121.99</b>	<b>46.21</b>	<b>31.9</b>
2014	RKAP	69.29	3.89	1.72	65.06
	REALISASI	69.77	3.86	1.6	16.62
	<b>PROSENTASE (%)</b>	<b>100.69</b>	<b>99.23</b>	<b>93.02</b>	<b>25.55</b>
2015	RKAP	75.33	4.49	1.32	68.41
	REALISASI	78.67	4.23	1.02	18.45
	<b>PROSENTASE (%)</b>	<b>104.74</b>	<b>95.72</b>	<b>83.33</b>	<b>35.68</b>

Sumber : Rekam Medik RSU Kaliwates Jember

Data di atas menunjukkan bahwa **BOR** (*Bed Occupanty Ratio*) yaitu prosentase tempat tidur pada suatu satuan waktu tertentu, masih cukup baik walaupun mengalami penurunan angka prosentase. Hal ini masih cenderung positif karena realisasinya masih di atas 100%. Sedangkan **ALOS** (*Average Length Of Stay*) yaitu rata-rata rawatan pasien, menunjukkan penurunan pada tiga tahun terakhir ini. Serta **TOI** (*Turn Over Internal*) yaitu rata-rata hari, tempat tidur tidak ditempati dari saat terisi ke saat terisi berikutnya dan **BTO** (*Bet Turn Over*) yaitu frekuensi tempat tidur, berapa kali dalam satuan waktu tertentu (biasanya 1 tahun) tempat tidur rumah sakit di pakai, masih mengalami fluktuatif atau turun naik selama tiga tahun terakhir ini tapi cenderung positif.

Dengan adanya penurunan tersebut, dapat digunakan dasar penulis untuk merumuskan judul penelitian ini yakni Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan RSU Kaliwates Jember.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka pokok permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kaliwates Jember?
2. Dari variabel kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku, variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan RSUD Kaliwates Jember?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat di rumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Kaliwates Jember.
2. Untuk menguji variabel manakah dari kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang paling dominan terhadap kinerja karyawan RSUD Kaliwates Jember.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut :

- a. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai sumbangan ilmu tentang sumber daya manusia serta memberikan rangsangan untuk penelitian yang lebih lanjut.

- b. Bagi Penulis

Menerapkan ilmu yang sudah di dapat selama kuliah dan merangsang untuk menambah wawasan lain tentang sumber daya manusia.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau informasi pentingnya kompetensi sumber daya terhadap kinerja karyawan, serta masukan untuk menyusun kebijakan tentang penentuan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan.