

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era perkembangan saat ini menyebabkan perubahan dalam berbagai hal salah satunya adalah dengan perubahan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam pengembangan di era globalisasi. Peranan SDM sebagian besar pelaku masih dihadapkan pada berbagai kendala yang belum dapat ditangani dengan baik, misalnya pada tingkat kemampuan, ketrampilan, keahlian dan profesionalisme SDM. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk senantiasa berubah sesuai dengan perkembangan zaman guna meningkatkan kualitas organisasi.

Dengan Munculnya ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengharuskan penciptaan generasi baru, organisasi juga harus memanfaatkan pengetahuan yang spesifik untuk mendapatkan daya saing global (Constantine.I.M:2013). Saat ini perkembangan teknologi tidak dapat dipungkiri lagi perkembangan teknologi yang pesat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam berbagai hal salah satunya dalam bidang kesehatan. Rumah sakit adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Sebagai perusahaan jasa, rumah sakit memiliki fungsi pokok memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit sebagai institusi kesehatan dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu pelayanan yang berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggannya. Selain dengan penggunaan teknologi yang canggih, rumah sakit membutuhkan kekuatan internal yang mendukung proses kerjanya. Salah satu kekuatan internal yang penting bagi rumah sakit adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang

bekerja di dalamnya. Rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan, kompetensi serta kinerja yang tinggi seiring dengan semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit dan semakin ketatnya tingkat persaingan dengan rumah sakit lainnya.

Menurut Marwansyah (2014: 228) Kinerja adalah sebuah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Mohammad Faisal Amir (2015: 83) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia, Kinerja sumber daya manusia yaitu sebagai tingkah laku yang mencerminkan suatu aktivitas dalam mengerjakan tugas di suatu organisasi, instansi, atau yang berkaitan dengan departemen yang dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk pencapaian yang optimal.

Komitmen afektif adalah kesediaan individu untuk bertahan dalam organisasi yang ditandai dengan adanya keterkaitan emosional dengan organisasi, identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta keterlibatan dalam organisasi (Christa, 2013). Pemeliharaan terhadap komitmen afektif disebabkan karena untuk meningkatkan kinerja SDM sangat dibutuhkan keterkaitan dalam diri karyawan secara emosional atau psikologis dalam memajukan perusahaan, seperti dukungan moral dan menerima nilai yang ada didalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Untuk meningkatkan kinerja SDM dibutuhkan komitmen afektif sehingga lebih bernilai bagi perusahaan dibandingkan kedua tipe komitmen tipe komitmen kontinuen dan normatif, karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga SDM dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya

sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Rumah sakit merupakan unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya. Di Kabupaten 4 Pematang terdapat empat rumah sakit besar yaitu Rumah Sakit Umum Siaga Medika, Rumah Sakit Prima Medika, Rumah Sakit Santa Maria Pematang, dan RSUD Dr. M. Ashari Pematang. RSUD Siaga Medika dan RS Prima Medika merupakan rumah sakit swasta kelas D. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit jenis ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas. Sedangkan RS Santa Maria dan RSUD Dr. M. Ashari Pematang merupakan rumah sakit swasta kelas C. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas serta menampung pelayanan rujukan dari puskesmas.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Ashari Pematang adalah Rumah sakit yang dituju sebagai RS pindahan dari puskesmas yang ada di kabupaten pematang. Sebagai pusat rujukan diharapkan selalu meningkatkan mutu pelayanan yang berorientasi kepada kualitas pelayanan dan dalam pemenuhan standar RS yang memiliki daya saing yang tinggi dan memenuhi kepuasan pelayanan dalam meningkatkan kualitas pelayanan agar tidak kalah saing dengan RS swasta. Dalam mengatasi permasalahan tersebut di atas maka perlu penataan organisasi, meningkatkan pengelolaan rumah sakit yang efisien, peningkatan mutu pelayanan, peningkatan sarana dan prasarana, pengembangan dengan memanfaatkan peluang yang ada serta peningkatan mutu sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dianggap sebagai modal awal yang paling utama dalam sebuah rumah sakit karena peranannya yang penting mengharuskan terciptanya pelayanan yang memenuhi standar untuk meningkatkan mutu kesehatan. SDM dalam sebuah rumah sakit harus memiliki keahlian, keterampilan dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya karena

perananannya yang menting SDM daam rumah sakit harus bekerja secara professional untuk mencapai tujuan rumah sakit. Rumah sakit juga harus meminimalisir tingkat pergantian SDM agar tidak terjadi tingkat perpindahan yang terlalu tinggi karena dapat mengganggu aktivitas rumah sakit.

Turnover atau perputaran karyawan adalah proses mengganti suatu pekerjadengan pekerja lain karena suatu alasan. Perpitaran SDM biasanya didasari pada keinginan SDM untuk berhenti pada pekerjaannya dan memilih organisasi lain karena dianggap sesuai dengan Fenomena ini pada SDM di RSUD M. Ashari tahun 2015 sampai 2018 adalah tingginya SDM yang keluar dari Rumah Sakit dan merugikan pihak RS karena dengan keluarnya karyawan perputaran SDM didasarkan pada penilaian dapat menghambat kinerja RS itu sendiri. Berikut ini adalah data turnover SDM RSUD M. Ashari Pematang.

**Tabel 1.1**  
**Turnover RSUD M. Ashari Pematang Periode tahun 2015 – 2018**

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Prosentase Keluar %
2015	18	22	754	2,91
2016	39	27	787	3,4
2017	41	33	819	4,02
2018 (November)	57	39	830	4,69

*Sumber data RSUD Dr. M. Ashari Pematang 2018*

Dari table diatas diketahui bahwa presentase yang keluar dari RS tahun 2015 hingga 2018 terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 sendiri persentase jumlah keluar karyawan 2,91% pada tahun 2016 meningkat menjadi 3,4% lalu pada tahun berikutnya meningkat kembali menjadi 4,02% dan pada tahun 2018 ini mengalami penurunan menjadi 4,69%. Setiap karyawan memiliki hak untuk keluar dari organisasinya tetapi bila terjadi peningkatan tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak negatif bagi organisasi karena dapat menghambat produktivitas RS

selain itu juga dapat terjadi peningkatan biaya sumber daya manusia karena RS harus melakukan proses rekrutmen karyawan guna mengganti karyawan yang keluar, hal ini akan mengeluarkan biaya yang sangat besar bagi organisasi.

Berdasarkan tabel 1.1 yang mengalami fluktuasi tingkat turnover karyawan salah satunya dapat diindikasikan bahwa karyawan kurang merasa puas akan pelayanan yang diberikan oleh pihak manajemen dan karyawan kurang mendapat pelatihan dari RS yang menghambat karir dan yang mengakibatkan karyawan memiliki tekanan kerja tinggi karena kurangnya pelatihan dan kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang berimbas pada organisasi hal tersebut juga berakibat terhambatnya karir karyawan oleh karena itu karyawan memilih untuk keluar dari RSUD Dr. M. Ashari Pemalang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang ?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang ?
3. Adakah pengaruh komitmen afektif dan pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan komitmen afektif dan pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Menyusun model peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berbasis komitmen afektif dan pengembangan karir.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan atau informasi terhadap para pembaca, sehingga mengetahui bagaimana meningkatkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sehingga dapat dijadikan panduan dan pedoman dalam perusahaan.

- b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini dapat diharapkan sebagai masukan atau informasi terhadap pembaca, keterkaitan antara hubungan kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di RSUD Dr. Ashari Pematang
- 2) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (FE UNISSULA). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran khusus mengenai Sumber Daya Manusia.
- 3) Bagi perusahaan/instansi, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia RSUD Dr. Ashari Pematang.