

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan pelayanan rumah sakit. Setiap rumah sakit selalu berusaha untuk mencapai tujuannya sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang dipandang sebagai sumber penting. Rumah sakit diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi efektivitas, wewenang, komitmen, inisiatif, disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja SDM ialah komitmen kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan,

2009). Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah : personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimal), cenderung lebih komit.

Disamping komitmen, komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa komunikasi yaitu proses pemindahan ide, informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menerapkan tujuan yang dimaksud. Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula, lain halnya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dikhawatirkan akan terjadi missed communication dan missed understanding.

Faktor selanjutnya yaitu disiplin kerja menurut Hasibuan (2006) yaitu disiplin sebagai bentuk kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Suatu perusahaan dimana karyawan yang memiliki tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dipastikan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Hal tersebut dikarenakan semua orang yang terlibat dalam proses kerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Selanjutnya Susanty dan Baskoro (2012), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Peace (2014) menunjukkan bahwa komitmen karyawan meningkatkan

kinerja organisasi. Penelitian lain yang dilakukan Rashid et al (2003) juga menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan komitmen organisasi saling terkait dan keduanya telah jauh mencapai dampak pada kinerja. Clark (2006) menemukan bahwa komitmen dapat memainkan signifikan peran khusus dengan hasil kinerja. Peneliti menemukan bahwa statistik kedua bentuk afektif dan normatif komitmen memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat disuatu wilayah. Rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal apabila didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Rumah Sakit Umum Daerah Rembang (RSUD) Peningkatan mutu pelayanan keperawatan yang baik diharapkan pasien atau keluarga di RSUD mendapatkan kepuasan dalam pelayanan dibidang kesehatan. Perawat merupakan sumber daya manusia yang berperan penting sebagai tenaga paramedis. Karena tugas-tugas yang sangat penting maka perawat memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Bagi perawat yang tidak disiplin dalam menangani pasien akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien. Aset yang ada sudah maksimal hanya dari segi manusia yang kurang maksimal, maka dibutuhkan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja yang didukung dengan komunikasi antara karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan kinerja, perawat sebagai populasinya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam menulis karya ilmiah dan menganalisa permasalahan yang ada dilapangan.

2. Bagi bidang akademik, memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan untuk dijadikan bahan pembelajaran. Serta sebagai bahan referensi dan data tambahan bagi penelitian-penelitian lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini.
3. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya tentang topik ini.
4. Bagi rumah sakit, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja perawat untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan Rumah Sakit.