

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang ingin sukses dalam mengelola sumber daya manusia harus memahami berbagai kebutuhan pegawai dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan dan memuaskan pegawai serta memanfaatkannya untuk kepentingan perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu kunci suksesnya pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dimaksud sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan prestasi pegawai, karena prestasi pegawai masuk dalam aspek sumber daya manusia yang punya peranan dalam kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Suatu Perusahaan atau organisasi yang ingin sukses dalam mengelola sumber daya manusia harus memahami berbagai kebutuhan pegawai dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan dan memuaskan pegawai serta memanfaatkannya untuk kepentingan perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu kunci suksesnya pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dimaksud sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan dibutuhkan oleh semua perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kinerja karyawan meningkat, jika pelatihan sumber daya manusia meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula. Di masa-masa sekarang yang sedang dilanda berbagai jenis penyakit, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada setiap karyawannya. Menurut Gomes (2005:197) pelatihan adalah setiap usaha

untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta pelatihan yang diberikan kepada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, serta pelatihan yang baik akan mempengaruhi aktivitas- aktivitas dari instansi itu sendiri. Dalam suatu perusahaan, disiplin bisa dikatakan efektif apabila karyawan memperhatikan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin menurut Keith Davis sebagaimana yang dikutip oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Alimah (2017:35) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan agar mampu menampilkan performa terbaiknya. I Komang A. dkk dalam Sunyoto (2013:183) menyatakan pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai

suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan.

Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pipin Sukandi (2017) Pengaruh Disiplin dengan judul Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung. Dimana hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja, Motivasi Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Selain itu, ada pun penelitian yang telah dilakukan oleh Ayu Permatasari (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang Bisa diketahui Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Gunung Ringgit Malang. Dan Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nadia Nur Fadillah (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dibagian HRD (Human Resource Development) Pada PT. Dirgantara Indonesia Disiplin kerja

dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan Dibagian HRD (Human Resource Development) Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung.

Beberapa pelatihan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly yang meningkatkan prestasi pegawai seperti Pelatihan Resusitasi Neonatus, Pelatihan Solve Emergency Problem Instantly, Workshop PPI Rumah Sakit di Fasyankes, Pelatihan Pemberian Informasi dan Penanganan Pengaduan (PIPP), Workshop Optimalisasi Manager Pelayanan Pasien (MPP) dalam Asuhan Terintegrasi Berfokus pada Pasien Berbasis Manajemen Risiko dan Kendali Mutu Biaya, dan pelatihan BTCLS dimana Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang bekerja sama dengan pihak ketiga menyelenggarakan pelatihan BTCLS (Basic Trauma Cardiac Life Support) untuk perawat. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan prestasi pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang. Selain meningkatkan prestasi karyawan pelatihan di atas memberikan nilai tambah nyata terhadap mutu pelayanan kesehatan dan kapasitas SDM, baik dalam lingkup rumah sakit maupun masyarakat Nusa Tenggara Timur khususnya Kota Kupang.

Berdasarkan data penelitian observasi awal di Rumah Sakit Bhayangkara Drs. Titus Uly Kupang, beberapa masalah utama terkait disiplin dan pelatihan di Rumah Sakit Bhayangkara Kupang dari sisi disiplin, masih terdapat berbagai persoalan seperti ketidakpatuhan anggota dan staf dalam mengikuti apel tepat waktu, ketidakteraturan dalam proses timbang terima antar shift, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja harian di ruangan. Selain itu, proses supervisi juga belum maksimal karena sering hanya diserahkan kepada kepala ruangan tanpa didampingi manajemen, sehingga pembinaan dan penegakan disiplin kurang optimal. Dokumentasi dan administrasi juga menjadi perhatian karena tidak semua staf tertib dalam melengkapi dokumen, termasuk pelaksanaan ronde kebidanan yang belum dilaksanakan secara disiplin dan terjadwal. Meskipun ada perhatian dan kunjungan terhadap anggota yang sedang

rawat inap untuk penguatan moral, beban kerja yang berlebih kerap menyebabkan kelelahan dan risiko kesehatan bagi tenaga medis sendiri.

Aspek pelatihan, pelaksanaan kegiatan masih belum merata. Seluruh tenaga kebidanan memang telah mengikuti pelatihan wajib seperti patient safety dan mutu rumah sakit, namun pelatihan bagi vaksinator dan PONEB baru diikuti oleh sebagian staf, sehingga masih ada tenaga medis yang belum mendapatkan pelatihan secara komprehensif sesuai kebutuhan pelayanan. Fasilitas pengembangan juga masih terbatas, terutama dalam jasa pelatihan peralatan medis dan kalibrasi, yang berdampak pada penguasaan alat-alat kesehatan. Selain itu, proses orientasi bagi staf baru dan pegawai yang menjalani rotasi belum sepenuhnya terstruktur, mengakibatkan kesiapan mereka dalam melayani pasien menjadi kurang optimal. Dalam discharge planning, belum tersedia media edukasi seperti brosur atau leaflet yang bisa digunakan untuk pelatihan staf maupun edukasi pasien. Pelaksanaan ronde kebidanan dan diskusi kasus antarstaf sudah berjalan, namun masih diperlukan peningkatan konsistensi dan keberlanjutan agar menjadi bagian dari pelatihan rutin berbasis kasus.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak mengajukan judul “ **Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang**”

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka masalah penelitian yang dibahas dalam penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang”

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi pokok persoalan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap presatasi kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap presatasi kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang?

1.4 Tujuan dan kemanfaatan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap presatasi kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh displin kerja terhadap presatasi kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Drs. Titus Uly Kupang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Akademis

Sebagai bahan refrensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.