

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama didalam organisasi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, Hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Kompetensi adalah 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan maka semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Rumah sakit merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena didalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat melaksanakan pelayanan di rumah sakit.

Tujuan dari pembangunan nasional pada dasarnya adalah pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat indonesia, yang mengandung makna adanya keseimbangan, keserasian, keselarasan, dalam sikap membangun manusia pembangunan. Dengan demikian ujung tombak pembangunan itu adalah manusia, berawal dari hal seperti inilah tujuan negara secara menyeluruh akan tercapai. Salah satu contoh yang paling mendasar adalah bagaimana upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat, karena diyakini atau tidak keberhasilan bermula dari tingkat kehidupan yang tercukupi segala kebutuhan, sehingga peran apapun yang mereka lakukan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara tidak lagi mempersoalkan ruang lingkup yang sederhana.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.

Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki faktor produksi yang memiliki faktor dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru mengindikasikan masih kurangnya kompetensi dalam mendukung kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa gejala yang terjadi antara lain :

1. Dari latar belakang pendidikan, dimana standard kompetensi seharusnya adalah lulusan D3, namun masih ada lulusan SLTA/SMK/SPK.
2. Belum optimalnya kerja karyawan.
3. Adanya beberapa karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya.
4. Karyawan sering melalai-lalaikan waktu bekerja.
5. Masih ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang. Kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan nasabah, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang melayani penanganan pasien terutama ibu dan anak. Perkembangan rumah sakit yang sangat pesat dibutuhkan pelayanan dari karyawan dalam menangani pasien. Dengan kata lain kinerja karyawan menjadi salah satu sorotan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Oleh sebab itu, dalam rangka peningkatan kinerja karyawan diperlukan faktor penunjang seperti kompetensi.



**Tabel 1.1**

**Jumlah karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru  
Tahun2017 Berdasarkan Jabatan.**

<b>NO</b>	<b>PANGKAT/JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Dokter Umum	6
2	Perawat	49
3	Bidan	53
4	Manager	3
5	Koordinator	8
6	Staff	88
7	Pelaksana Apotek	8
8	PJ. Obat Raflesia	9
9	Kanit pembelian dan gudang	1
10	Penanggung jawab fram	1
11	Case milk	1
12	Kanit pengembangan SDM	1
13	Wakabag keuangan	1
14	MOD	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>230</b>

*Sumber :Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada rumah sakit ibu dan anak eria bunda pada tahun 2017 adalah 230 Orang.dengan jabatan sebagai berikut yaitu di bagian dokter umum berjumlah 6 orang,di bagian perawat berjumlah 49 orang,bagian kebidanan berjumlah 53 orang,dibagian manager ada 3 orang,di bagian koordinator ada 8 orang,dibagian staff ada 88 orang,dibagian pelaksana apotek ada 8 orang,dibagian PJ.obat raflesia ada 9 orang,dibagian kanit pembelian dan gudang ada 1 orang,dibagian penanggung jawab fram ada 1 orang,dibagian case milk ada 1 orang,dibagian kanit pengembangan SDM ada 1 orang,dibagian wakebag keuangan ada 1 orang dan terakhir dibagian MOD ada 1 orang.

Berikut tabel pendidikan karyawan pada rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru .

**Tabel 1.1**

**Jumlah karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru  
Tahun2017 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.**

<b>NO</b>	<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>	<b>JUMLAH</b>
1	SD	1
2	SMP	5
3	SMA/SMK	52
4	SPK	2
5	D1	6
6	D3	136
7	D4	2
8	S1	25
9	S2	1
	Total	230

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda tahun 2017 sebanyak 230 orang karyawan dengan kualifikasi jenjang pendidikan, 1 orang diantaranya lulusan S2, 25 orang diantaranya lulusan S1, 2 orang diantaranya lulusan D4, 133 orang diantaranya lulusan D3, 6 orang diantaranya lulusan D1, 2 orang diantaranya lulusan SPK, 52 orang diantaranya lulusan SMA/SMK, 5 orang diantaranya lulusan SMP, dan 1 orang lulusan SD.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis ingin mengetahui kompetensi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penulisan dalam bentuk penelitian dengan judul : “**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

“ Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru “

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kebijakan kompetensi padaRumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru .
2. Untuk mengetahui kebijakan kinerja padaRumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

### **1.3.2 Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang lain dalam masalah yang sama serta menambah pengetahuan pembaca.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tugasnya masing-masing pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

c) Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai masukan dan informasi awal kepada mereka untuk melanjutkan penelitian pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

#### 1.4 SistematikaPenulisan

Daftar isi yang direcanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisanya adalah sebagai berikut:

##### **BAB I           PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah,perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

##### **BAB II           TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan komitmen dan kepuasan.

##### **BAB III         METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, opsional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.



**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, struktur organisasi dan aktivitas singkat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

**BAB VI PENUTUP**

Bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan sasaran berdasarkan hasil penelitian

