

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. RSUD harus mampu bersaing dengan rumah sakit swasta. Hal ini memberikan pengaruh terhadap praktisi kesehatan dalam mengimplementasikan sistem pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai sangat diperlukan dalam sebuah rumah sakit.

Mangkunegara (2009:2), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi kerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Steers (1985: 148) menyatakan bahwa prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran

yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu dievaluasi dan diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) REHATTA Kelet Jepara. Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit. Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu, untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya.

Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas prestasi kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain disiplin kerja, pelatihan dan pengalaman kerja. Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan (Titik Arismawati, 2012:3). Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Rivai (2009:212) mengemukakan bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan kepada pegawai lama maupun pegawai baru. Pelatihan merupakan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu menghadapi tantangan persaingan perusahaan. Pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat pegawai lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan pegawai untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah. Selain itu, diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan pegawai, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja pegawai.

Foster (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya

dengan baik. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, akan semakin terampil dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Mengingat betapa pentingnya disiplin kerja, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, maka dalam penulisan skripsi ini, penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rehatta Kelet Jepara. Rumah Sakit Umum Daerah Kelet adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Salah satu fenomena yang terjadi di rumah sakit ini adalah pengalaman kerja karyawannya. Berikut tabel 1.1. mengenai masa kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rehatta Kelet Jepara.

**Tabel 1.1.**  
**Masa Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)**  
**Rehatta Kelet Jepara**

<i>No.</i>	<i>Keterangan</i>	<i>Jumlah</i>
1	< 3 tahun	93
2	3-6 tahun	124
3	6-8 tahun	53
4	> 8 tahun	31
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>301</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2018).

Dilihat dari tabel 1.1. dapat diketahui bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rehatta Kelet Jepara yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 8 tahun sangat sedikit yaitu 31 pegawai. Menurut Foster (2011) bahwa pengalaman kerja lebih penting dibandingkan pendidikan. Selain itu pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Resisti, Utami dan Eprillison (2016) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Selain pengalaman kerja, pelatihan juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering tidak mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Padahal dengan mengikuti pelatihan, akan menambah ketrampilan karyawan dalam bekerja sehingga prestasi yang dimiliki semakin baik.

Begitu pula disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja. Jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka diapun akan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Data rekapitulasi kehadiran karyawan RSUD Rehatta Kelet Jepara bulan Juli sampai dengan Desember 2018 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2.**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan RSUD Rehatta Kelet Jepara**  
**Juli sampai dengan Desember 2018**

Keterangan	Bulan					
	Juli	Agustu	Septembe	Oktobe	Novembe	Desembe
Keterlambatan (karyawan)	7	4	5	5	6	9
Mangkir / Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan (karyawan)	1	2	1	2	2	3

Sumber : RSUD Rehatta Kelet Jepara, 2018.

Tabel 1.2. menunjukkan trend peningkatan jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli-Desember 2018.

Riset gap dalam penelitian ini yaitu Bonar P. Silalahi (2014), Seanewati Oetama (2016) dan Sinta L. Kiling (2016) yang melakukan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini

berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Wulandari (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Prihatin Lumbaraja dan Cut Nizma (2014) melakukan penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Elaine Tjeng, et. al. (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemudian dikatakan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dari hasil penelitian Zuana, Swasto dan Susilo (2014) dan Kristola dan Adnyani (2014), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saenawati Oetama (2016) mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Melalui latar belakang dan riset gap yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul, **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) REHATTA KELET JEPARA”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1.** Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, pelatihan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai.
- 1.2.2.** Penelitian mengambil obyek penelitian pada RSUD REHATTA Kelet Jepara.
- 1.2.3.** Responden adalah tenaga medis RSUD REHATTA Kelet Jepara.
- 1.2.4.** Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Juli 2019.

### 1.3. Perumusan Masalah

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rehatta Kelet Jepara yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 8 tahun sangat sedikit yaitu 31 pegawai. Selain itu karyawan yang memiliki pengalaman kerja paling lama atau disebut senior, mereka sering tidak mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya tanpa harus mengikuti pelatihan lagi. Kemudian jumlah keterlambatan dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin selama periode Juli-Desember 2018 terjadi peningkatan. Berdasarkan permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara secara berganda?

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara.
- 1.4.2. Menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara.
- 1.4.3. Menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara.
- 1.4.4. Menguji pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai RSUD REHATTA Kelet Jepara secara berganda.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

##### **1.5.1. Manfaat teoritis**

Sebagai bentuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dari hasil selama mengikuti perkuliahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

##### **1.5.2. Manfaat praktis**

Memberikan informasi kepada perusahaan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pengalaman terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi masalah kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan perusahaan.