BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja kesehatan kepada masyarakat merupakan bukti konkrit dari kepedulian pemerija yang disediakan di masyarakat diantaranya berupa pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas), dan RSUD dan tentunya penyelenggaraan hasil kinerja dilaksanakan oleh tenaga yang tepat dan memiliki kompetensi yang baik karena dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari memiliki tenaga PNS dan honorer/tenaga tidak tetap. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang sesuai dengan job description-nya. Kondisi ini membutuhkan suatu kompetensi yang baik dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pegawai Negeri Sipil mendorong pernyataan bahwa, staf yang dipekerjakan harus dididik dan dilatih agar memiliki kompetensi yang penuh kesetiaan dan ketaatan agar mampu bekerja secara profesional, berdaya guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Organisasi rumah sakit, sumber daya manusia adalah salah satu pemegang peran utama dalam penentuan keberhasilan organisasi pelayanan rumah sakit dan ini akan ditentukan oleh kinerja pegawai yang merupakan faktor penentu keberhasilan akhir

dari pelayanan yang diterima oleh pasien. Tugas utama seorang pegawai sesuai dengan ketentuan yang diisyaratkan oleh organisasi adalah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja. Diasumsikan adanya bagian di Rumah RSUD Kayen Kabupaten Pati yang ditempati oleh pegawai yang tidak memiliki kompetensi dibidangnya. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen Kabupaten Pati ini menempati jabatan vital dari rumah sakit seperti Bagian Administrasi, SDM, Rekam Medik, Keuangan dan Perencanaan sehingga akan membawa dampak pada kinerjanya dalam memberikan layanan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang dikenal dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen seringkali didengar tentang kinerja pegawai terlihat kurang maksimal. Adanya pegawai tidak mengerjakan yang seharusnya mereka kerjakan dan ada pegawai yang mengerjakan sesuatu yang seharusnya bukan kompetensinya, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pelayanan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang seharusnya pekerjaan bisa dilaksanakannya 1 hari menjadi lambat bisa sampai 3-4 hari, dan saasaran kinerja pegawai tidak tercapai/tidak sesuai dengan Job description-nya.

Komitmen seseorang terhadap instansi seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah ketika pegawai memiliki komitmen organisasi, artinya semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen

organisasi disamping dapat mempengaruhi kinerja, juga diyakini akan dapat memberikan dampak kepada kompetensi pegawai.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tertentu dan apabila tercapai baru dapat dikatakan keberhasilan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja para bawahannya. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi pegawai, pemimpin, dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan maupun tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010:324). menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015:14).Data permasalahan tersebut pada di RSUD Kayen Kabupaten Pati tampak pada di bawah ini.

Tabel 1.1.
Data Kehadiran Pegawai di RSUD Kayen Kabupaten Pati

Tahun 2019												Keterangan
Jan	Feb	Mar	Apr	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Ok	Nov	Des	
2	4	3	5	4	3	2	4	5	6	2	3	Tidak Masuk bekerja
4	3	6	4	2	2	4	4	2	3	4	2	Terlambat

Sumber : RSUD Kayen Kabupaten Pati, 2021.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terdapat *fenomena* pada pada RSUD Kayen Kabupaten Pati antara lain komitmen organisasi yang belum mampu optimal hal ini terindikasikan dari dalam kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen.

Berikut merupakan data hasil kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati pada tahun 2018-2019.

Tabel 1.2

Data Hasil Kinerja Pegawai di RSUD Kayen Kabupaten Pati

Penilaian Kinerja	2019		2020		Perubahan
	Target	Hasil	Target	Hasil	
Kuantitas	100	95%	100	93%	2%
Kualitas Kerja	100	97%	100	94%	3%

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, 2020.

Dilihat dari tabel di atas, pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2019 kuantitas kerja mencapai 95% sedangkan pada tahun 2020 kuantitas kerja menurun menjadi 93%, jadi pada tahun 2019-2020 adanya perubahan sebesar 2% dari kuantitas kerja pegawai. Pada tahun 2019 kualitas kerja mencapai 97% sedangkan pada tahun 2020 menurun menjadi 94%, jadi pada tahun 2019-2020 adanya perubahan sebesar 3% dari kualitas kerja pegawai.

Menghadapi hal ini terjadi kesalahpahaman kurang maksimalnya kinerja pegawai sering dipertanyakan. Disamping itu terdapat juga mengenai fasilitas yang termasuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang disediakan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas harus menjadi

perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di RSUD Kayen Kabupaten Pati, sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dari setiap pegawai. Namun masyarakat pengguna masih menganggap adanya kekurangan fasilitas yang harus dibenahi dari RSUD Kayen Kabupaten Pati. Berdasarkan hal ini, muncul asumsi bahwa fasilitas yang ada mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai .

Research gap dalam penelitian ini terdiri dari Didi Wandi, Suhroji Adha (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Yohanes Susantoa, Elda Veronica (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Asrian Desani, Meidy Tangelica, Winny Irisa (2018) dalam penelitiannya menyatakan komitmen orfanisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruhi terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.**

1.2. Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan terkait kompetensi, komunikasi, fasilitas, komitmen organisasi pada RSUD Kayen Kabupaten Pati adalah :

1. Pegawai belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas, mengelola tugas, menjalankan tugas, mengambil tindakan dan kemampuan bekerjasama.
2. Komunikasi dalam organisasi belum mengharuskan pegawai untuk berdiskusi dengan sesama rekan kerja dan atasan agar terjalin komunikasi dua arah yang baik.
3. Rumah sakit masih kurangnya ketersediaan fasilitas di tempat kerja seperti kursi yang memadai di tiap bangsal.
4. Komitmen organisasi yang belum mampu optimal hal ini terindikasikan dari dalam kehadiran masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu (terlambat) maupun absen.
5. Pada tahun 2019 kualitas kerja mencapai 97% sedangkan pada tahun 2020 menurun menjadi 94%, jadi pada tahun 2019-2020 adanya perubahan sebesar 3% dari kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut ini sebagai berikut :

1.2.1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.2.2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.2.3. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.2.4. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.2.5. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.2.6. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.2.7. Apakah ada pengaruh komitmrn organisasional terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1. Menganalisis kompetensi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.3.2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.3.3. Menganalisis pengaruh fasilitas terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.3.4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.3.5. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.3.6. Menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.3.7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kayen Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumberdaya manusia.

b. Secara teoritis memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh kompetensi, komunikasi, fasilitas terhadap kinerja melalui komitmen.

1.4.2. Secara Praktis

Bagi RSUD Kabupaten Pati sebagai bahan masukan bagi instansi khususnya mengenai kompetensi, komunikasi, fasilitas terhadap kinerja melalui komitmen.