

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang memberikan pelayanan kesehatan kepada perorangan secara paripurna melalui pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009, pemerintah daerah dapat mendirikan rumah sakit bagi publik di daerahnya yang ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan berfungsi sebagai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Sebagai salah satu bentuk BLUD, rumah sakit umum daerah diberikan fleksibilitas untuk menyelenggarakan dan mengelola urusan keuangannya berdasarkan Permendagri No. 61 Tahun 2007. Fleksibilitas ini disertai dengan prinsip pertanggungjawaban, di mana RSUD harus dapat menunjukkan kinerjanya melalui sumber daya manusia yang ada. (Nurfitria,2022).

Sumberdaya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara deskriptif dapat dijelaskan bahwa pengembangan

sumber daya manusia (SDM) secara empirik telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Saemi,2018)

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara optimal agar dapat bekerja secara maksimal mengikuti perkembangan teknologi dan lingkungan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan organisasi. Penelitian Nugraha (2016) menunjukkan bahwa Pengembangan sumberdaya manusia dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) ialah sebuah proses, bukan serangkaian pedoman serta petunjuk. Dari intervensi dalam pengembangan institusi, konseling, latihan, serta evaluasi kinerja, proses ini dimulai serta dipertahankan dengan terus menerus. Institusi bisa menolong proses pengembangan ini dengan membentuk rencana serta mengalokasikan sumber daya untuk itu.

Organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan dengan melibatkan berbagai kelompok profesi dan berbagai latar belakang pendidikan adalah rumah sakit. Didalam organisasi ini ada tim kepegawaian yang didalamnya ada kepala ruangan dan pegawai, merupakan komponen profesi yang dianggap sebagai kunci dari keberhasilan pemberian pelayanan di rumah sakit (Purba & Fathi, 2012). Kepala ruangan adalah manajer operasional yang merupakan pimpinan secara langsung mengelola seluruh sumber daya di unit kepegawaian untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu.

Institusi Rumah Sakit Umum Daerah Menggala berlandaskan upayanya pada mutu sumberdaya manusianya untuk membentuk rumah sakit yang

mempunyai reputasi (mutu) yang positif di mata kliennya. Penelitian yang dilakukan oleh Pardilasari, dkk (2018) menunjukkan bahwa terdapat fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang tentang budaya kerja yang belum sepenuhnya berjalan. Hal ini terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya akibat minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan prestasi yang lebih baik dari pegawai lain. Selain itu, pegawai yang menunjukkan prestasi di bawah standar tidak mendapat sanksi atau *punishment* yang tegas. Kondisi permasalahan pengembangan karir di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, merupakan faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja pegawai.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala, mutu sumber daya manusia (SDM) amat menetapkan kapabilitas rumah sakit dalam meningkatkan reputasi positive (bermutu) di mata pasiennya. SDM dicirikan selaku pegawai yang mempunyai keahlian serta wawasan selaras dengan tugas serta pekerjaan yang diembannya. Dalam pemberian asuhan kepegawaian waktu lama pada pasien, pegawai memainkan kedudukan penting dalam skema layanan kesehatan. Perihal berikut dipicu lantaran pegawai ialah kebanyakan pegawai medis rumah sakit serta ada pegawai yang bertugas tiap hari untuk menolong pasien. Satu dari tolok ukur evaluasi mutu layanan kepegawaian di rumah sakit ialah kinerja layanan kepegawaian di ruangan rumah sakit.

Permasalahan lain yang dipertimbangkan menurut Kiswanto, dkk (2022) sebagai isu yang tak kalah beratnya berkaitan dengan sumber daya manusia adalah kepemimpinan untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola

tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam kantor atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Hasil penelitian Kiswanto, dkk (2022) menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan RS Elizabeth Situbondo, Jawa Timur. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat bergantung bagaimana kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan tentunya jika kepemimpinan baik dan nyaman kinerja pegawai akan meningkat begitu sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun juga.

Untuk mendidik tenaga kerja menjadi sumber daya yang handal, maka perilaku pegawai dalam bekerja agar selalu selaras dengan tujuan manajemen organisasi diperlukan sistem yang mengendalikan pegawai tersebut dimana yang salah mendapat hukuman (punishment) dan yang baik mendapatkan penghargaan (reward). Oleh karena itu, menurut Sari dan Ekowati (2022), Reward and Punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian

penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Kedua hal ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Tingkat kinerja pegawai dapat disebabkan juga oleh tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian organisasi Rumah Sakit sebagai pelayanan jasa kesehatan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan kemampuan terbaiknya dan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan kedua faktor ini.

Banyak elemen yang bisa menumbuhkan kinerja pegawai serta mendorong penyediaan layanan bermutu tinggi yang diharap pasien rumah sakit. Pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan keahlian serta kompetensi pegawai selaras dengan potensi serta keahliannya. Gaya kepemimpinan yang baik juga mempengaruhi kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Begitu pula, diterapkan sistem reward dan punishment akan menyebabkan pegawai dapat terpacu untuk meningkatkan prestasinya. Dengan penerapan hal diatas, maka para pegawai merasa puas dalam bekerja untuk mengabdikan pada organisasi tempat mereka bekerja.

Berlandaskan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dalam tesis ini yang berjudul **“Analisis Pengaruh Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Reward and Punishment dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung ?
3. Apakah *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan ialah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

d. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Supaya pembahasan jadi lebih mudah tertuju hingga tujuan penelitian jadi jelas serta tergapai, juga tidak menyimpang hingga memudahkan untuk tujuan pada topik yang dibahas serta meraih tujuan penelitian . Oleh karenanya lingkup tesis ini dibataskan pada data serta kategorisasi pegawai unit kerja rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Membagikan gambaran umum terkait hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan disiplin kerja dalam agenda menumbuhkan kinerja hingga bisa tercipta peraturan yang tepat dalam agenda menumbuhkan mutu kinerja sumberdaya manusia milik Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung
2. Bagi peneliti penelitian ini diharap bisa menambah wawasan serta pengalaman serta juga selaku acuan pada penelitian yang relevan.

1.6 Sistematika Penulisan

Peneliti membagi skripsi jadi lima bab untuk pembahasan, dengan sub-bab di tiap bab. Oleh karenanya, peneliti mengaplikasikan sistematik peneliti berikut ini ketika menyusun tesis ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab berikut peneliti menjabarkan terkait pemilihan judul serta menjabarkan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian , ruang lingkup penelitian serta sistematik penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab berikut menjabarkan terkait terkait dasar teori yang dilengkapi dengan penjelasan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja serta kinerja pegawai, menetapkan indikator dari tiap variable yang akan diteliti, kerangka berpikir dan menetapkan penelitian terdulu serta lalu membentuk hipotesa penelitian dari variable yang sudah ditetapkan peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab berikut membahas terkait teknik penelitian yang tersusun dari variable penelitian serta penjelasan operasional, prosedur pengumpulan data, teknik analisa, pengujian instrument, serta pengujian hipotesais.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab berikut disampaikan, sejarah profile Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung, visi misi Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung, hubungan pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja kerja pada kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung.

BAB V PENUTUP

Dalam bab berikut, dibuat kesimpulan serta saran berlandaskan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya