

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan ekonomi yang melanda dunia, memaksa seluruh perusahaan / organisasi untuk lebih meningkatkan kemampuan seluruh sumber daya yang dimiliki agar perusahaan / organisasi tetap bisa bertahan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting diantara beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan / organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan operator dari semua sumber daya yang dimiliki perusahaan / organisasi tersebut. Menurut pendapat Mulyadi (2016 : 1) menyatakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam sebuah organisasi / perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan terhadap organisasi lain. Sumber daya manusia bisa membuat tujuan, sasaran strategi dan inovasi dalam suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang tidak ternilai harganya yang harus dipelihara, ditingkatkan dan dipertahankan dengan berbagai cara dan metode agar meningkat kinerjanya misalnya dengan meningkatkan disiplin kerjanya, komitmen terhadap organisasi serta tingkat kompetensinya. Untuk itulah diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM membantu perusahaan menemukan komposisi karyawan yang tepat dan keahlian-keahlian yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. MSDM berperan secara langsung terhadap baik buruknya kinerja keuangan melalui apresiasi yang sungguh-sungguh bahwa aset manusialah

karyawan perusahaan yang menentukan tercapai tidaknya sasaran-sasaran strategis.

Sifat manusia yang ingin memiliki kebebasan dalam melakukan sesuatu tanpa adanya ikatan aturan – aturan yang mengikat dirinya dari semua bentuk aturan yang membatasi dirinya. Namun demikian manusia juga tidak bisa lepas dari kehidupan bermasyarakat atau makhluk sosial yang tidak bisa ditinggalkan dalam kehidupan maupun pekerjaan yang mempunyai peraturan tersendiri, Mulyadi (2016 : 47). Terutama dalam kehidupan suatu organisasi akan banyak peraturan yang harus ditaati / diikuti oleh pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dengan kata lain perusahaan / organisasi membutuhkan sifat disiplin karyawannya agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan kesadaran para anggota organisasi untuk mematuhi peraturan – peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggota bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa

nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di organisasi. Rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberi delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota/ pegawai untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal. Rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan anggota/ pegawai dalam membuat keputusan-keputusan. Maka dalam hal ini jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka secara langsung teraplikasi dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan analisis jabatannya (Luthan, 2015 : 125) menyatakan bahwa antara komitmen karyawan pada organisasi dengan kinerja terdapat hubungan positif. Artinya bila komitmen karyawan pada organisasi tinggi maka energi yang dikerahkan dalam bekerja juga tinggi, sebaliknya bila komitmen karyawan pada organisasi rendah maka usaha yang diberikan individu pada organisasi juga tidak optimal.

Dapat dilihat bahwa pada kenyataannya salah satu dari masalah utama di Indonesia adalah mengenai etos, produktivitas dan kinerja terhadap tenaga kerja atau pegawai yang masih rendah. Padahal, untuk mempertahankan kehidupan dalam perkantoran misalnya, sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam etos dan produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan terabaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Untuk itu, Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan profesional, sehingga para karyawan di Indonesia dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan. Menyadari hal tersebut, maka pegawai perlu mengembangkan kompetensinya terkait dengan kompetensi

yang kurang cakap. Dalam mengembangkan kompetensi karyawan maka diperlukan strategi-strategi tertentu agar karyawan mampu memiliki etos dan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Strategi adalah rencana tentang serangkaian manuver, yang mencakup seluruh elemen yang kasat mata maupun yang tak-kasat mata, untuk menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian mengenai kompetensi pegawai dalam RSUD Sidoarjo, apakah kompetensinya benar-benar meningkatkan kinerja, sehingga pimpinan tidak salah dalam mengambil keputusan dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

Kinerja merupakan salah satu dari tujuan organisasi yang harus selalu ditingkatkan, dengan kinerja yang baik maka akan membawa perubahan organisasi yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2013 : 9) yaitu “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Simpulan dari pengertian diatas, kinerja adalah hasil kerja dari kemampuan individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017 : 481). Setiap anggota dari suatu organisasi harus dilakukan pengukuran kinerjanya, hal ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada penurunan atau kenaikan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan kondisi disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi kerja ini maka peneliti ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana kondisi

tersebut pada pegawai RSUD Sidoarjo khususnya pegawai di bagian rekam medis. Dan peneliti memutuskan untuk mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi. Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo?
3. Diantara disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai oleh peneliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo.

2. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis diantara disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik yang berhubungan secara langsung maupun yang tidak secara langsung, antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian yang dilakukan ini sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana, dengan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bekal dan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja khususnya pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah jurnal penelitian di kampus dan dapat dijadikan sumber informasi penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian lanjutan.

3. Aspek Praktis

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat pula memberikan kontribusi dan informasi terkini tentang variabel yang diteliti pada pegawai bagian rekam medis pada khususnya di RSUD Sidoarjo dan kepada seluruh pegawai RSUD Sidoarjo pada umumnya. Penelitian ini diharapkan pula dapat

memberikan solusi terhadap permasalahan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada RSUD Sidoarjo.