BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini diikuti dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan perekonomian berkembang dengan pesat. Perkembangan ini turut serta diikuti oleh semua bidang dan salah satunya bidang kesehatan. Pada bidang kesehatan perkembangan peralatan dan obat-obatan serta pelayanan dalam kesehatan harus turut diikuti oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk itu semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih giat, serba bisa dan menghasilkan prestasi semua itu hanya bisa didapat dengan kinerja yang cakap juga terampil.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja suatu instansi melalui kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia dengan pengetahuan serta keterampilan yang tinggi serta selalu berusaha mengoptimalkan pengelolaan pekerjaan sehingga kinerja sumber daya manusia dapat meningkat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang positif dari pegawai suatu organisasi maka akan dapat mencapai tujuan organisasi, namun sebaliknya organisasi akan mengalami banyak hambatan untuk mencapai tujuan jika pegawai memiliki kinerja yang tidak efektif karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik jika memiliki motivasi yang tinggi, selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu serta selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap yang sesuai dengan standar ketentuan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja dalam bekerja. Kemudian faktor internalnya terdiri dari kompetensi dan kepemimpinan. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan rutin. Kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi berperan sangat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar pegawai melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam memimpin satuan kerjanya yang dapat menggerakan setiap orang-orang yang ada dibawahnya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah ke depan sebuah organisasi termasuk di dalamnya memberikan instruksi, nasihat dan dorongan secara efektif dalam membantu karyawannya meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin harus mampu mengajak karyawannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya, sehingga mereka merasa diperhatikan, dengan demikian ada sebuah ikatan batin yang kuat antara pimpinan dengan para karyawan. Pimpinan harus mampu melihat keadaan organisasi pada khususnya dan juga mampu menampung segala keluhan dan keadaan para karyawan pada umumnya, karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan mampu untuk mengerjakan dengan baik dan mungkin sebaliknya, oleh karena itu kinerja karyawan hendaknya tetap terus diperhatikan.

Rumah Sakit Umum merupakan salah satu instansi Pemerintah berupa pemberian layanan umum untuk kesehatan. Rumah sakit memiliki karyawan selain pegawai yang akan memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan kesehatan. Karyawan yang bekerja harus memiliki kinerja yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan arahan dari pemimpinnya. Kompetensi yang dimiliki berupa keyakinan orang lain terhadap diri karyawan, keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Sementara untuk kepemimpinan pada rumah sakit dapat dilihat dari pimpinan mau menerima kritik

dan saran dari bawahan, pemimpin memberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan serta bawahan bebas bekerja dengan siapa saja yang dipilih. Sebagaimana halnya sebuah rumah sakit yang memberikan pelayanan prima bagi masyarakat, begitu juga halnya dengan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa, diperoleh informasi mengenai kompetensi yang dimiliki para karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa seperti keterampilan yang dimiliki dalam melaksakan pekerjaan berupa cara berkomunikasi, berinteraksi masih ada yang kurang baik dalam hal penyampaian informasi baik lisan maupun tulisan kepada sesama karyawan maupun atasan serta kepada masyarakat yang dilayani. Sikap dan perilaku serta kesediaan membangun hubungan dengan masyarakat dirasakan masih sangat kurang waktu penyelesaian pekerjaan serta kualitas kerja tidak sesuai dengan standard yang ditentukan.

Permasalahan lainnya yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa adalah masalah tentang kepemimpinan, dimana hal ini seringkali menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin belum dapat memberikan contoh, tauladan, panutan, idola dan pembinaan bagi seluruh karyawannya dalam peningkatan hasil kerja. Karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja tidak diberikan bantuan untuk menyelesaikan kesalahan, akan tetapi karyawan harus memperbaiki sendiri sehingga pimpinan belum dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanaka tugas-tugas selanjutnya. Selain itu sikap pimpinan juga

kurang tegas dalam memberikan tindakan pada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan kebijakan pimpinan dalam memberikan tugas yang berlebihan pada karyawan tertentu yang menurutnya lebih mampu sehingga karyawan lain merasa kurang dipercaya untuk melakukan pekerjaan yang sama.

Berdasarkan temuan masalah pada objek penelitian maka, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa".

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa?
- 2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa?
- 3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa.
- Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa.

 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pelayanan RSUD di Kota Langsa

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini, yaitu:

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen RSUD di Kota Langsa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi dan kepemimpinan.
- 2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kompetensi dan kepemimpinan serta kinerja.