

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi, aspek yang paling vital adalah peran serta karyawan merupakan kunci utama bagi sebuah organisasi pemerintahan. Tanpa adanya karyawan/pegawai yang berkualitas, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan dan perkembangan.

Karyawan merujuk pada individu yang berada dalam rentang usia antara 15 hingga 64 tahun, atau dapat juga merujuk pada seluruh penduduk suatu negara yang berkontribusi dalam menghasilkan barang dan jasa yang diminta oleh masyarakat. Pegawai adalah salah satu aset penting dalam suatu organisasi ataupun instansi untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan visi dan misi suatu instansi untuk mencapai target yang telah dibuat dari awal tahun.

RSPP adalah rumah sakit dengan tipe B yang mana merupakan unit terbesar dari PT. Pertamedika IHC. RSPP ini terus bergerak mengembangkan diri untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat baik preventif, kuratif, rehabilitative dan pasca rawat atau *home health care*. Dimana institusi ini membutuhkan karyawan yang berkinerja dengan baik, efektif dan efisien dalam bekerja, maka dari itu karyawan membutuhkan pelatihan secara intensif, dari sisi sumber daya manusia yang memerlukan pengembangan dalam hal kompetensi secara berkala yang sesuai dengan bidang yang akan ditekuni serta didukung dengan karakter gaya kepemimpinan yang mendukung apa yang dilakukan karyawan guna menunjang kinerja organisasi serta menghasilkan pelayanan masyarakat yang

maksimal.

Pelatihan sering menjadi perbincangan di lingkungan pekerjaan, baik di sektor swasta maupun di institusi pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran yang penting bagi tenaga kerja dan karyawan dalam meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Penting untuk dipahami bahwa pelatihan bukanlah sekadar kegiatan sesaat, melainkan merupakan proses berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan kerja individu.

Widodo (2018:6) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan yang dilakukan secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai. Melalui pelatihan, pegawai dapat belajar dan mengembangkan kemampuan mereka sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Pelatihan ini juga memungkinkan para pegawai untuk memperoleh keterampilan atau pengetahuan tambahan yang dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Hasil dari pra survei terkait variabel pelatihan telah diuji pada 25 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Pelatihan

No	Indikator Pertanyaan	Setuju	TidakSetuju	Total
1	Bahan ajar pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga mendukung dan sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	11 (44%)	14 (56%)	25
2	Pengajar menguasai materi pelatihan sehingga menjelaskan materi dengan baik	19 (76%)	6 (24%)	25
3	Bahan ajar yang diberikan lengkap dan dapat dipahami	24 (96%)	1 (4%)	25
	Jumlah	54	21	75
	Rata-Rata	(72%)	(28%)	

Berdasarkan Tabel 1.3 pra survey yang merupakan data yang diolah oleh peneliti terkait dengan variabel pelatihan yang dilakukan terhadap 25 orang pegawai pada pernyataan pertama terdapat 14 responden (56%) pegawai yang menyatakan tidak sesuai sehingga belum mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan, sedangkan 11 responden (44%) pegawai menyatakan sesuai pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan kedua terdapat 6 responden (24%) pegawai yang menyatakan instruktur belum/kurang menjelaskan materi dengan baik, sedangkan 19 responden (76%) pegawai menyatakan instruktur dapat menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. Pernyataan ketiga terdapat 1 responden (4%) pegawai yang menyatakan bahan ajar yang diberikan belum lengkap, sedangkan 24 responden (96%) pegawai menyatakan materi yang diberikan sudah lengkap.

Dilihat data yang diolah peneliti masih terdapat 21 responden (28%) pegawai yang menyatakan materi pelatihan masih belum sesuai dalam penguasaan materi sehingga belum sesuai yang diharapkan.

RSPP memberikan pelatihan berupa Pelatihan bagi dokter terkait layanan kesehatan terbaru, Pelatihan perawatan ICU, Pelatihan Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran, Pelatihan peningkatan kompetensi penanganan tindak lanjut temuan kasus penyakit Tuberkulosis. Dalam implementasi di lapangan, RSPP tidak semua mendapatkan pelatihan, pelatihan berdasarkan karyawan yang bekerja dibidangnya, akan tetapi pelaksanaannya pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya.

Salah satu contohnya adalah melalui partisipasi dalam kegiatan diklat teknis

yang relevan dengan bidang pekerjaannya, penggunaan tenaga pelatih yang berkualifikasi dalam menyampaikan materi, dan komponen lain yang mendukung kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Hasil pra survei terkait dengan variabel dibawah ini telah dihimpun dan didokumentasikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Indikator Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Meningkatkan kreatifitas individu karyawan, kompeten, dan keterampilan kerja yang berkualitas sehingga dapat dipromosikan oleh pimpinan	24 (96%)	1 (4%)	25
2	Apabila terdapat pekerjaan yang sesuai diharapkan pimpinan, selalu mendapat pujian	23 (92%)	2 (8%)	25
	Jumlah	47	3	50
	Rata-Rata	94%	6%	

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Hasil pra survei menunjukkan bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden, sebanyak 96% dari mereka menyatakan setuju. Hanya 4% pegawai yang menyatakan belum dapat meningkatkan aspek tersebut. Selain itu, 92% pegawai setuju, sementara hanya 8% pegawai yang belum sepenuhnya setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil survei, dapat disimpulkan bahwa dari 25 responden, terdapat 6% pegawai yang menyatakan belum sesuai. Selain itu, juga terdapat 6% pegawai yang belum setuju dengan kebijakan pimpinan.

Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam perkembangan suatu organisasi. Kehadiran kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya

kepemimpinannya saat berupaya mempengaruhi perilaku orang lain. Kinerja pegawai dapat diukur seberapa baiknya pimpinan dalam memimpin suatu perusahaan atau organisasi. Hasil pra survey terkait dengan variabel gaya kepemimpinan di bawah ini :

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Total
1	Keputusan hanya di buat oleh atasan tidak ada kesempatan untuk bawahan memberikan saran	19 (76%)	6 (24%)	25
2	Pemimpin selalu koordinasi kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu Bulan	20 (80%)	5 (20%)	25
3	Pemimpin menerima masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	17 (68%)	8 (32%)	25
	Jumlah	56	19	75
	Rata-Rata	75%	25%	

Berdasarkan Tabel 1.5 pra survey datanya yang diolah peneliti yang dilakukan terhadap 25 orang pegawai pada pernyataan pertama terdapat 6 responden (24%) pegawai yang menyatakan tidak setuju keputusan hanya di buat oleh atasan dan ada kesempatan untuk bawahan memberikan saran, sedangkan 19 responden (76%) pegawai menyatakan setuju keputusan hanya di buat oleh atasan dan tidak ada kesempatan untuk bawahan memberikan saran. Pernyataan kedua terdapat 5 responden (20%) pegawai yang menyatakan pimpinan di tempat kerja belum terkoordinasi dengan baik, sedangkan 20 responden (80%) pegawai menyatakan pimpinan di tempat kerja selalu mengkoordinasikan. Pernyataan ketiga terdapat 8 responden (32%) pegawai yang menyatakan

pimpinan ditempat kerja belum dapat menerima, sedangkan 17 responden (68%) pegawai yang menyatakan pimpinan ditempat kerja menerima.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban responden yaitu terdapat 19 responden (25%) menyatakan semua keputusan ditangan pimpinan dan masih ada pegawai yang belum setuju dengan hal tersebut.

Sebuah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berperan dalam menyebabkan perubahan baik atau buruk pada kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena masalah dalam latar belakang, peneliti memilih penelitian berjudul **“PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MI & A DI RUMAH SAKIT PUSAT PERTAMINA”**.

B. Perumusan Masalah

Menurut latar belakang penelitian yang diteliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina?
3. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina ?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai MI & A di Rumah Sakit Pusat Pertamina.

D. Kegunaan Penelitian

a. Teoritis

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan wawasan tentang kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel apa saja, seperti pentingnya pelatihan bagi karyawan di organisasi atau instansi pemerintahan untuk meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, peran gaya kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang berarti dan berguna baik untuk saat ini maupun masa depan.

b. Praktis

- 1) Bagi Instansi Swasta, harapannya akan menjadi masukan, saran dan kritik agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan instansi pemerintahan baik negeri maupun swasta.
- 2) Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar atau landasan bagi peneliti lain untuk melanjutkan atau mendalami studi mengenai variabel yang relevan dalam lingkup penelitian ini.
- 3) Peneliti berharap bahwa temuan dan hasil analisa memberikan panduan dan dasar bagi penelitian lanjutan yang ingin lebih mendalam atau eksploratif tentang topik ini.