

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang paling penting di dalam organisasi perusahaan. Peran sumber daya manusia adalah sebagai motor penggerak bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur oleh sumber daya alam, sarana, maupun fasilitas saja. Akan tetapi peran dari sumber daya manusia yang luas akan menentukan kualitas organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, mengendalikan, mengatur dan melaksanakan suatu kegiatan organisasi perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan.

Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk dapat menacapai suatu tujuan tertentu. Dalam prosesnya, perusahaan akan membutuhkan individu yang ingin bekrnja dan berusaha untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan agar mendapatkan laba yang optimal

Dalam suatu perusahaan nilai integritas karyawan menjadi salah satu faktor pendorong dari kredibilitas perusahaan. Pola pikir, tanggung jawab,dan

kemampuan *skill* menjadi poin penting yang dibutuhkan oleh karyawan. Perusahaan akan memperhatikan, menilai dan tentu akan memfasilitasi karyawan dalam melakukan kegiatan di perusahaan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan suatu karya, kreativitas, dan dorongan. Kesempurnaan teknologi tanpa ada peran sumber daya manusia akan sulit untuk membentuk tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat direalisasikan.

Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Seperti, adanya pengayaan kerja sebagai motivasi karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya dalam melakukan kegiatan. Adanya pengembangan karir yang akan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan dan disiplin kerja yang dapat memberikan perbedaan antara pegawai yang berkualitas dan bertanggungjawab.

Kinerja seorang pegawai adalah sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan hasil dari kinerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam aktivitas suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja adalah pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja.

Pengayaan kerja merupakan suatu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan tugas secara vertikal, yaitu menambahkan tugas karyawan lebih tinggi dari posisi yang dijalani saat ini. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah mengetahui sejauh mana tenaga perawat dapat mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kinerjanya dalam perusahaan.

Dalam Bangun (2018) pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karir seseorang atau karyawan perusahaan di masa yang akan datang. Sedangkan menurut Fajar dan Heru dalam jurnal Parerung (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi karir. Serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja dalam mencapai tujuan karir tenaga perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini.

Menurut Malayu Hasibuan dalam Maharani (2021:194) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Disiplin kerja sangat diperlukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya menunjang nilai integritas karyawan dalam bekerja dan membantu perusahaan dalam melaksanakan tujuan program kegiatan agar lebih mudah tercapai sasaran. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah kesadaran tenaga perawat dalam mematuhi norma dan peraturan perusahaan, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut. Artinya seorang pekerja mampu memberikan seluruh usahanya dalam bekerja guna mencapai tujuan pribadi maupun perusahaan.

Pada terjadinya pandemi *Covid-19* pencapaian perusahaan Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya menjadi kurang baik. Tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini tasikmalaya diistirahatkan sementara. Kinerja tenaga perawat pun menjadi kurang baik, karena tidak dapat berkontribusi banyak dalam bekerja dan memenuhi target perusahaan, seperti efektifitas dalam pelaksanaan tugas perawat yang kurang karena keterbatasan aktivitas. Ada 260 tenaga perawat yang diistirahatkan pada waktu pandemi. Pada waktu pandemi, perawat hanya akan bekerja ketika ada panggilan kerja dari pihak perusahaan. Maka dari itu aktivitas tenaga perawat dalam bekerja dilapangan dibatasi. Setelah pandemi *Covid-19* mulai reda hingga saat ini tidak ada perubahan jumlah perawat. 260 tenaga perawat Kembali bekerja normal sesuai dengan jadwal biasa di lapangan. Perusahaan Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya mulai membaik dalam kegiatan operasional aktivitas, hal tersebut terlihat juga dari peranan adanya sumber daya manusia salah satunya tenaga perawat yang mulai bekerja normal di lapangan sesuai jam kerja perusahaan. Aktivitas kinerja tenaga perawat juga mulai membaik walaupun masih belum optimal. Salah satu faktor yang membuat aktivitas kinerja tenaga perawat membaik adalah mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan cukup efektif dan juga mampu memenuhi tanggung jawabnya sebagai tenaga perawat secara langsung di lapangan dalam menyelesaikan tugasnya tanpa adanya batasan aktivitas seperti pada masa pandemi. Kini tenaga perawat dapat beraktivitas normal di lapangan sesuai dengan prosedur yang ada di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Namun, sejauh ini efektifitas kinerja

tenaga perawat masih perlu evaluasi dan perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Objek penelitian ini adalah pengayaan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja. Sedangkan subjek penelitiannya adalah tenaga perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Di mana Rumah Sakit Jasa Kartini merupakan perusahaan terbuka yang fokus pada bidang Kesehatan dalam melayani berbagai macam pasien terkait penyakit-penyakit yang diderita. PT Karsa Abdi Husada, selaku pemilik dari Rumah Sakit Jasa Kartini secara meyakinkan dapat berkembang menjadi perusahaan yang bergerak dalam bidang Kesehatan dan rumah sakit di Priangan Timur.

Rumah sakit jasa kartini merupakan salah satu rumah sakit terbesar di kota tasikmalaya, dalam artian memiliki fasilitas dan juga tenaga kerja yang cukup banyak. Efektifitas kinerja tenaga perawat pun akan menjadi salah satu penunjang sejauh mana mereka memberikan kontribusi terhadap pencapaian perusahaan. Sejauh ini belum ada penelitian diketahui bagaimana Rumah Sakit Jasa Kartini mengelola tenaga kerja dan sumber daya manusianya, seperti pengaruh adanya pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini.

Maka dari hal tersebut, penulis melakukan penelitian dan membuatnya menjadi suatu karya ilmiah agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga perawat Rumah sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Hal ini juga diharapkan nantinya

dapat berpengaruh pada perencanaan SDM dan pencapaian tujuan perusahaan yang optimal.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok terkait penelitian mengenai pengayaan kerja ,pengembangan karir dan disiplin kerja yang ditemukan pada latar belakang. Maka, dapat diidentifikasi sebagai berikut;

1. Bagaimana pengayaan kerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini
2. Bagaimana pengembangan karir Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini
3. Bagaimana disiplin kerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini
4. Bagaimana Kinerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya
5. Bagaimana pengaruh pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari adanya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengayaan kerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini.
2. Pengembangan karir Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kertini.
3. Disiplin kerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini.
4. Kinerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini.
5. Pengaruh pengayaan kerja, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Perawat Rumah Sakit Jasa Kartini.

## **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Pada Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan ilmu pengetahuan antara lain:

### **1.4.1 Aspek Teoritis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengayaan kerja ,pengembangan karir,dan disiplin kerja terhadap kinerja.

### **1.4.2 Aspek Praktis**

#### **a. Kegunaan Bagi Perusahaan**

Mengharapkan agar pada hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berguna dalam ilmu pengetahuan dan kegiatan manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

#### **b. Kegunaan Bagi Peneliti Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada pengaruh pengayaan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja.

#### **c. Kegunaan Bagi Pembaca**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada pembaca dan pembaca bisa mengambil ilmu baik yang dapat diserap dari penelitian ini.

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Otto Iskandardinata No.15, Empangsari. Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46131.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 6 bulan terhitung dimulai pada November 2022 sampai dengan bulan juni 2023. Dengan rincian kegiatan penelitian yang disajikan pada lampiran 1.