

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya . (Mondy dan Martocchio, 2016: 24)

Sumber daya manusia berperan besar dalam menentukan kemajuan atau perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin berkualitas sumber daya manusia di dalam organisasi maka semakin baik pula semangat kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam menghasilkan keberanian, dedikasi dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya, organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusia karena dalam hal ini rekrutmen dan penempatan kerja dapat ditentukan oleh semangat kerja.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan Sutrisno (2016:45) Rekrutmen didefinisikan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin, 2017:119). Rekrutmen merupakan kegiatan menarik sejumlah pelamar untuk tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai kualifikasi yang diinginkan Kasmir (2017:93).

Dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar sesuai kualifikasi yang diinginkan untuk dipekerjakan di suatu organisasi. Rekrutmen serangkaian aktivitas mencari dan memikat (attract) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sama halnya dengan Penempatan kerja, Penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk

menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Sulistiyani, dkk., 2019: 189). informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif proses penugasan, pengisian jabatan, penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru serta jabatan yang berbeda. Sedangkan Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.. Penempatan kerja juga dapat diartikan mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan sesuai dengan prosedur akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses rekrutmen dan penempatan kerja yang sesuai dengan prosedur merupakan proses yang dilakukan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif serta membawa dampak baik dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menghasilkan semangat kerja yang baik.

Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh atau yang biasa disingkat dengan YARSI merupakan salah satu lembaga pelayanan jasa kesehatan di kota Tasikmalaya yang berlokasi di jalan Tamansari No.228 Kota Tasikmalaya. Awal didirikannya Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh pada tanggal 25 April 1985 dengan dibuatkannya akta notaris no.59 tahun 1985 di hadapan notaris Pak Suryana, SH. Akta pendirian YARSI Tasikmalaya telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Tasikmalaya, tanggal 2 Mei 1985 no.56/1985/AN.PN/Tsm.

Berdasarkan wawancara langsung dengan pihak perusahaan, perusahaan menyatakan bahwa pada saat ini terdapat beberapa perawat yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya hal ini di buktikan dengan masih ada terjadinya kemalasan, menunda pekerjaan, tidak datang dalam rapat, dan masih terdapat beberapa perawat yang datang terlambat. Oleh sebab itu salah satu fokus perhatian dalam penelitian ini adalah semangat kerja. Wawancara langsung yang dilakukan dengan HRD Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya menurut pengakuan pihak yang berwenang tersebut, menyatakan bahwa terdapat permasalahan pada beberapa perawat pada Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya tersebut, terutama pada perawat yang baru. Mereka menyatakan bahwa beberapa perawat memiliki semangat kerja yang kurang baik. Namun pihak perusahaan belum mengetahui faktor apa saja yang dirasa mempengaruhi semangat kerja perawat tersebut. Oleh karena itu, salah satu fokus perhatian dalam penelitian ini adalah semangat kerja perawat pada Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya

Namun terdapat permasalahan pada rekrutmen dan penempatan kerja perawat Rumah Sakit Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya yang layak untuk dikaji yaitu dimana para perawat Rumah Sakit Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya mempunyai pengalaman yang tidak sesuai dengan persyaratan yang dijadikan standar untuk menjadi seorang perawat di Rumah Sakit Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya sedangkan seorang perawat harus mempunyai pengalaman di bidang tersebut guna untuk memberikan pelayanan yang baik kepada para pasien di suatu rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses rekrutmen perawat di Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana proses penempatan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana semangat kerja perawat di Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.
4. Sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Proses rekrutmen perawat Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.
2. Proses penempatan kerja perawat Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.
3. Semangat kerja perawat Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya

mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan semangat kerja yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau referensi untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama atau penelitian lanjut.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan juga dapat memperoleh tambahan pengetahuan khususnya mahasiswa yang memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia serta untuk memberikan manfaat yang jelas pada aspek akademik.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Hj. Siti Muniroh Jalan Tamansari No 228 Kota Tasikmalaya. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan terhitung dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Maret 2023.