

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan karena memainkan peran dalam mencapai tujuan perusahaan dan memastikan kelangsungan operasional. Sumber daya manusia mendukung pengembangan praktik karyawan (Molina-Azorin et al., 2021:9). Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadikannya salah satu elemen krusial dalam strategi bisnis dan pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu perusahaan (Halim et al., 2019:139). Dengan menjaga kesejahteraan dan perkembangan karyawan, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

Sumber daya manusia dianggap sebagai pilar utama keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan. Perusahaan diharuskan menggunakan sumber daya manusia yang memiliki potensi mengembangkan perusahaan. Perusahaan yang mengakui pentingnya investasi dalam pengembangan karier dan pelatihan, memiliki keunggulan kompetitif yang kuat. Karyawan yang memiliki keterampilan relevan, pengetahuan mendalam, serta prestasi yang baik, dapat menjadi aset berharga yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Mohiuddin (2022:12) menjelaskan bahwa meningkatkan sumber daya manusia bagi karyawan sangat penting untuk mempertahankan kemajuan perusahaan.

Fungsi sumber daya manusia meliputi berbagai aspek, seperti pelatihan dan pengembangan karier. Melalui pelatihan, perusahaan memberikan

kesempatan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Berbagai kesenjangan seperti rendahnya prestasi kerja karyawan dapat diatasi melalui pelatihan (Lok et al., 2021:383). Ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik, mereka dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan. Supriadi et al. (2022:5) menjelaskan bahwa

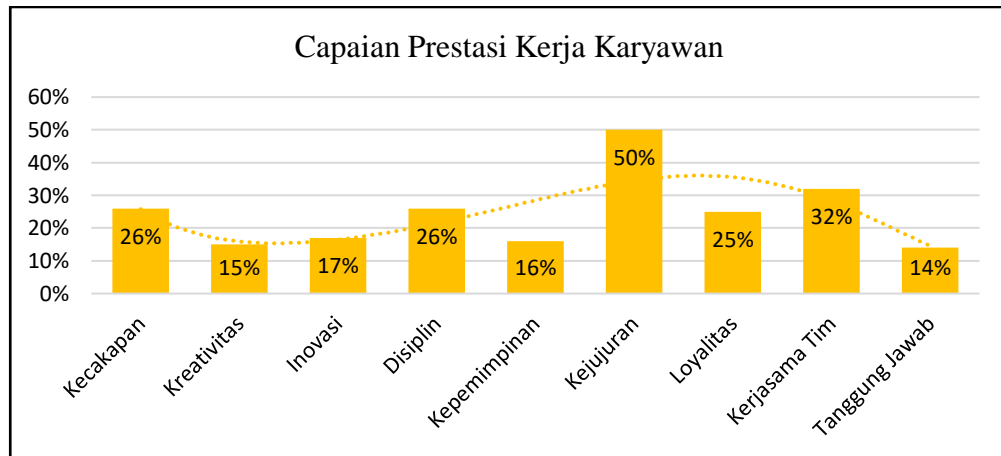
“Melalui pendidikan dan pelatihan, seorang pegawai dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, dapat mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis, sehingga dapat dengan mudah memecahkan masalah serta mengambil keputusan”.

Selain pelatihan, pengembangan karier adalah aspek penting lainnya dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karier melibatkan upaya untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karier di masa depan (Fejfarová & Fejfar, 2022:242). Hal ini mencakup berbagai aktivitas seperti mentoring, pembinaan, perencanaan suksesi, dan pengembangan keterampilan kepemimpinan. Melalui investasi waktu dan sumber daya dalam pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan berprestasi. Pengembangan karier dilakukan sebagai upaya memberdayakan perspektif belajar seumur hidup, salah satu tujuannya untuk menggapai prestasi kerja karyawan di masa depan (Batmomolin et al., 2022:71).

Prestasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam pengembangan strategi perusahaan (Fejfarová & Fejfar, 2022:242). Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas perusahaan diperlukan sebuah tindakan yang mampu mendorong karyawan mencapai prestasi kerja lebih baik. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memfasilitasi adanya pelatihan dan pengembangan karier bagi karyawan. Prestasi kerja karyawan dalam konteks institusi kesehatan, adalah aspek yang memiliki implikasi serius terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Prestasi kerja karyawan di rumah sakit ini sangat penting untuk memastikan penyediaan perawatan kesehatan yang berkualitas dan aman. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan memiliki dampak positif pada pasien, meningkatkan reputasi rumah sakit, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta memuaskan.

Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi di Provinsi Sulawesi Selatan beralamat di Jl. Lanto Dg. Pasewang No.34, Maricaya Sel., Kec. Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90113, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, khususnya dalam penyediaan layanan perawatan medis dan pelayanan kesehatan untuk masyarakat di daerah tersebut. Sebagai rumah sakit khusus daerah, RSKD Dadi memiliki peran penting dalam memberikan akses pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat daerah Sulawesi Selatan. Hal ini tentunya melibatkan karyawan yang memiliki kompetensi serta prestasi kerja yang baik.

Mengacu pada indikator prestasi kerja dalam penelitian ini, diketahui bahwa prestasi kerja karyawan di RSKD Dadi rata-rata masih tergolong rendah. Adapun data capaian prestasi kerja karyawan RSKD Dadi tahun 2022 sebagai berikut:



Sumber: Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

Gambar 1
Capaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2022

Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja karyawan di RSKD Dadi, seperti manajemen hubungan kerja, manajemen kinerja, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, dan sebagainya. Namun, faktor yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan karier. Pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas karyawan dengan lebih baik. Pengembangan karier memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan untuk meraih pencapaian dalam perjalanan karier karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa pelatihan pada dasarnya sudah dilaksanakan di RSKD Dadi, seperti *Medical Hypnosis*, *Service Excellent*, *Basic HypnoBirthing for Midwives & Paramedics*, dan beberapa pelatihan lainnya. Namun, pelatihan yang telah dilaksanakan belum mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

Tujuan pelatihan belum mengarah pada kemampuan setiap karyawan secara spesifik. Pada dasarnya penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tidak hanya bersifat umum, tetapi juga harus memperhitungkan perbedaan kemampuan dan tanggung jawab setiap karyawan di RSKD Dadi. Tujuan yang tidak fokus pada kebutuhan spesifik karyawan dapat mengakibatkan ketidaksesuaian antara materi yang diajarkan dan kebutuhan karyawan di tempat kerja. Materi pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan yang mengikuti pelatihan dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja setiap karyawan.

Seiring dengan berkembangnya peran dan tanggung jawab yang beragam di rumah sakit, pendekatan yang monoton untuk semua kegiatan dalam menetapkan tujuan pelatihan menjadi kurang efektif. Hasilnya, pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Adapun beberapa pelatihan yang sudah dilaksanakan pada tahun 2022 di RSKD Dadi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Frekuensi Pelatihan Tahun 2022

No.	Bulan	Jenis Pelatihan	Frekuensi Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	Jan-Feb	<i>Medical Hypnosis</i>	1	31-35
		Keterampilan Komunikasi dengan Pasien dan Keluarga	2	44-46
2.	Mar-Apr	<i>Service Excellent</i>	1	20-24
		Penggunaan Perangkat Medis dan Teknologi Kesehatan Terkini	1	21-23
3.	Mei-Jun	<i>Basic HypnoBirthing for Midwives & Paramedics</i>	1	33-37
4.	Jul-Agus	-	-	-
5.	Sep-Okt	-	-	-
6.	Nov-Des	Sistem Informasi Kesehatan (HIS) dan Pengelolaan Data Pasien	1	16-20

Sumber: Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 516 karyawan RSKD Dadi, lebih kurang hanya 30-45 karyawan yang mengikuti pelatihan. Angka ini mencerminkan rendahnya partisipasi dalam program pelatihan yang seharusnya menjadi salah satu sarana utama untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja karyawan. Pelatihan yang diadakan seharusnya dapat mencakup sebanyak mungkin karyawan untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan yang merata di seluruh organisasi. Namun, faktanya hanya sebagian kecil dari total karyawan yang terlibat dalam kegiatan pelatihan, sehingga rata-rata karyawan kesulitan dalam meningkatkan prestasi.

Selain pelatihan, pengembangan karier menjadi salah satu faktor rendahnya prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai peningkatan prestasi kerja yang maksimal, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki rencana karier yang jelas, dan berupaya menciptakan lingkungan

yang mendukung pertumbuhan profesional dan pencapaian. Rumawas (2018:9) menjelaskan bahwa *“Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mengubah tenaga kerja yang potensial menjadi lebih produktif dan lebih terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi”*.

Adapun beberapa pengembangan karier yang sudah dilaksanakan pada tahun 2022 di RSKD Dadi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Frekuensi Pengembangan Karier Tahun 2022

No.	Jenis Pengembangan Karier	Jumlah Karyawan
1.	Program Sertifikasi Tambahan	20-23
2.	Magang Manajemen Stres dan Kesehatan Mental	21-24
3.	Program Pengembangan Kepemimpinan untuk Peran Manajerial	10-13

Sumber: Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 516 karyawan RSKD Dadi, lebih kurang hanya 20-24 karyawan yang telah mendapatkan pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan dalam akses dan partisipasi karyawan memperoleh kesempatan mengikuti program pengembangan karier di RSKD Dadi. Kesenjangan ini dapat memiliki dampak negatif pada produktivitas dan prestasi kerja karyawan, serta berpotensi menciptakan kesenjangan dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan di antara karyawan.

Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karen et al. (2021)

mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap prestasi karyawan di suatu perusahaan. Hasil studinya mengindikasikan bahwa ketika perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karier kepada karyawan, prestasi kerja karyawan tersebut cenderung meningkat secara substansial. Maulidiyah et al. (2021) mengungkapkan hal serupa bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan sama dalam mengembangkan karir sehingga karyawan dapat bersaing untuk meningkatkan kemampuan prestasi kerja. Temuan ini memberikan pandangan yang kuat tentang pentingnya perusahaan untuk mengalokasikan sumber daya dan perhatian yang cukup pada upaya pelatihan dan pengembangan karier karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Sinaga (2023:1481) melalui studinya mengungkapkan bahwa prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas pelatihan dan pengembangan karier. Hasil penelitian ini dengan tegas menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas pelatihan dan pengembangan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pratama (2020:51) mengungkapkan bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Fasilitas pelatihan yang baik dan program pengembangan karier memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, memperluas pengetahuan, dan mengasah kompetensi yang relevan.

Hasil prasurvei pelatihan, pengembangan karier, dan prestasi kerja karyawan di RSKD Dadi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Prasurvei Karyawan RSKD Dadi Sulawesi Selatan

No.	Pernyataan	Jumlah		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
Variabel Pelatihan					
1.	Pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	15	15	50%	50%
2.	Rumah sakit secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan setiap tahun.	9	21	30%	70%
3.	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh rumah sakit.	13	17	43%	57%
4.	Pelatihan yang diberikan membantu saya meningkatkan kompetensi teknis atau non-teknis dalam pekerjaan saya.	11	19	37%	63%
5.	Saya merasa puas dengan kualitas materi, fasilitator, dan metode pelatihan yang diterapkan.	14	16	47%	53%
6.	Saya merasakan perubahan positif dalam kinerja saya setelah mengikuti pelatihan.	6	24	20%	80%
Variabel Pengembangan Karier					
7.	Rumah sakit memiliki program pengembangan karier yang terstruktur untuk karyawan.	7	23	23%	77%
8.	Saya mengetahui jalur karier yang dapat saya tempuh di rumah sakit.	14	16	47%	53%
9.	Karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	5	25	17%	83%
10.	Atasan atau manajemen memberikan dukungan dalam membantu saya mengembangkan karier.	13	17	43%	57%
11.	Saya merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan karier saya.	7	23	23%	77%

No.	Pernyataan	Jumlah		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
12.	Program pengembangan karier yang ada memberikan dampak positif pada motivasi dan semangat kerja saya.	17	13	57%	43%
Variabel Prestasi Kerja					
13.	Rumah sakit memiliki indikator atau standar yang jelas dalam menilai prestasi kerja karyawan.	7	23	23%	77%
14.	Saya merasa ada kompetensi baru yang saya peroleh setelah pelatihan yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja.	16	14	53%	47%
15.	Program pengembangan karier yang saya ikuti berkaitan langsung dengan pencapaian target kerja saya.	12	18	40%	60%
16.	Promosi atau penghargaan yang saya terima berkaitan dengan program pengembangan karier yang telah dilakukan.	6	24	20%	80%

Sumber: Olahan Data Peneliti (2024)

Prestasi kerja karyawan di rumah sakit adalah aspek krusial yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dalam kaitannya dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan di RSKD Dadi di Provinsi Sulawesi Selatan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di wilayah ini serta memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan rumah sakit.

Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan kontribusi teoritis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan mengembangkan

pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di lingkungan rumah sakit, serta memberikan kontribusi positif dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“STRATEGI PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan.
2. Kesempatan mengikuti pelatihan belum merata di antara karyawan.
3. Kurang optimalnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja.
4. Program pengembangan karier yang ada dinilai tidak terstruktur.
5. Karyawan merasa tidak memiliki informasi yang cukup mengenai jalur karier yang dapat ditempuh di rumah sakit.
6. Peluang promosi jabatan tidak merata.
7. Indikator penilaian prestasi kerja tidak transparan yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan karyawan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian memberikan gambaran terhadap fokus penelitian yang bertujuan agar rumah sakit mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karier sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan batasan pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan.

F. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen
Karya ilmiah ini dibuat dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
2. Masukan bagi Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan dan Instansi lainnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan ataupun instansi lainnya sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategi.
3. Memperkaya khasanah keilmuan
Penelitian memiliki kegunaan untuk memperkaya khasanah keilmuan dengan menyediakan temuan-temuan baru yang dapat meningkatkan pemahaman dan kemajuan di bidang manajemen.

4. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan memberikan pandangan bagi peneliti lain dalam mengembangkan kajian serupa di masa depan.

G. Sistematika Penelitian

Paparan sistematika penelitian berfungsi sebagai gambaran umum tentang isi dari karya tulis ilmiah ini. Adapun sistematika yang digunakan peneliti, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kajian literatur dari variabel-variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis penelitian yang digunakan, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier

berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini memuat daftar seluruh sumber referensi yang digunakan dalam penelitian, baik berupa buku, artikel jurnal, laporan penelitian, atau sumber lainnya yang relevan. Daftar pustaka memberikan landasan teori yang mendukung temuan-temuan dalam penelitian serta memberikan penghargaan kepada karya-karya yang dijadikan rujukan.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi dokumen atau data tambahan yang mendukung proses dan hasil penelitian, seperti kuesioner, transkrip wawancara, tabel data, grafik, atau gambar yang digunakan dalam penelitian. Lampiran ini dapat mencakup bahan-bahan yang tidak dimasukkan dalam bab utama penelitian tetapi dianggap penting untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai penelitian yang dilakukan.