

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik akan pekerjaannya di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi tidak akan berjalan.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kedisiplinan, karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit sangat tergantung pada kompetensi, motivasi, serta kondisi kerja para tenaga kesehatan dan karyawan non-medis yang terlibat. Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan, sebagai salah satu fasilitas kesehatan terkemuka di wilayah Sawangan, juga tidak terlepas dari tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Rekrutmen yang baik akan memastikan bahwa individu yang diterima bekerja di rumah sakit memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar dan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup seleksi yang ketat dan penempatan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Studi empiris menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil pra-observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan, melalui wawancara dengan HRD Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan.

Tabel 1. 1

Target Kinerja Karyawan di Rumah sakit Citra Arafiq Sawangan

No	Indikator	Target	Capaian		
			2022	2023	2024
1.	Kesesuaian kualifikasi dengan kebutuhan rumah sakit	100%	70%	78%	79%
2.	Memiliki kemampuan kerja sama yang baik	100%	80%	83%	85%
3.	Kesesuaian budaya Perusahaan dengan nilai nilai pribadi karyawan	100%	79%	80%	81%
4.	Penguasaan keterampilan yang relevan dengan tugas	100%	80%	82%	84%
5.	Produktivitas kerja	100%	78%	82%	83%
Jumlah			77,4%	81%	82,4%

Sumber: HRD Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan, Diolah Penulis 2025

Berdasarkan data tersebut, capaian kinerja karyawan pada tahun 2022 rata-rata mencapai 77,4%, kemudian meningkat menjadi 81% pada tahun 2023. Meskipun terdapat peningkatan, hasil ini masih belum memenuhi target tahunan yang ditetapkan sebesar 100%. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, yang terkait dengan berbagai faktor seperti proses rekrutmen, motivasi intrinsik, budaya perusahaan, dan kompetensi karyawan.

Rekrutmen merupakan langkah awal yang sangat penting dalam memastikan organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan. Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang kompeten, yang akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Sari, et al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa organisasi perlu melakukan proses seleksi yang objektif dan cermat untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Selain itu, motivasi intrinsik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang muncul dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang hanya termotivasi oleh faktor eksternal. Dalam konteks rumah sakit, di mana pekerjaan sering kali penuh tekanan, motivasi intrinsik sangat penting untuk menjaga semangat kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Ryandini, D.; Nurhadi, 2020).

Budaya perusahaan juga menjadi elemen yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses kerja, mempererat hubungan antar karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Richard, et al. (2021) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, berinovasi, dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan, penguatan

budaya perusahaan menjadi salah satu langkah strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi karyawan juga menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kompetensi mencakup pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah. Menurut Prasetyo & Hidayati (2021), kompetensi teknis dan non-teknis yang baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dengan memiliki kompetensi yang tinggi, karyawan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penguraian latar belakang di atas, penulis berkeinginan untuk melakukan kajian secara lebih mendalam dengan judul: **"Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Intrinsik, Budaya Perusahaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan?
3. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Citra Arafiq Sawangan.

2. Manfaat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan manfaat pada pihak yang membutuhkan seperti Rumah Sakit, Akademis, dan Karyawan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan rekrutmen, pengembangan motivasi, budaya perusahaan, dan peningkatan kompetensi karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur akademis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor kesehatan.

c. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui peningkatan motivasi dan kompetensi pribadi.