

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Zaman modern ini kebutuhan pelayanan kesehatan sangat penting dan menjadi syarat untuk dapat beraktivitas di berbagai sendi kehidupan. Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara professional seperti pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan ini ditunjang oleh dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya.

Rumah Sakit Islam Banjarmasin (RSIB) adalah rumah sakit yang dikelola oleh pihak swasta yakni Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kalimantan Selatan yang berlokasi di Jalan Letjend. S. Parman No.88 Banjarmasin berusaha untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat tanpa membedakan suku, agama, ras, aliran serta membentuk mental spiritual yang islami. Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan ini sangat dibutuhkan kinerja para karyawan di lingkungan rumah sakit Islam. Kinerja karyawan yang baik dicapai dengan manajemen sumber daya manusia yang strategis.

Kinerja karyawan ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja dalam Sumber Daya Manusia berkaitan

dengan kewenangan setiap karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Priansa, 2014: 252).

Kinerja sangat erat hubungannya dengan kompetensi kerja karyawan. Spencer (Moeheriono, 2012: 10) menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan kasual dengan kinerja. Pegawai yang ingin meningkatkan kinerja harus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi itu meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.

Kompetensi kerja merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dengan baik dalam lingkungan kerja. Kompetensi kerja mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, kepemimpinan, pemecahan masalah, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dan kuat

agar dapat menghadapi tantangan dan mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi kerja yang baik membantu individu untuk menjadi lebih produktif, efisien, dan efektif dalam pekerjaan karyawan (Sugiarti, 2023: 108).

Penelitian Sholehatusya'diah (2017) berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang." Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT.Kitadin Tenggarong Seberang. Kemudian dengan hasil analisis yang cermat, diketahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,81%, sedangkan 17,19% merupakan variabel lain diluar Kompetensi kerja. Penelitian Eigis Yani Pramularso (2018) tentang "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta" juga membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Nofi Naifatul Muslimah (2016) meneliti "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri." Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja dipengaruhi pemberian kompensasi secara proporsional dan profesional. Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia bekerja. Ini secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Ini juga akan menentukan keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai ini akan mempengaruhi kinerja pegawai (Sinambela, 2016: 247).

Pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290). Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2016: 301).

Saat ini, tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berkaitan dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, tetapi cakupannya telah diperluas menjadi lebih banyak bidang yang baru. Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang membantu dalam memotivasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dan organisasi adalah kompensasi. Dengan memberikan kompensasi secara terhormat kepada karyawan yang bekerja di organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan (Irmayani, 2022: 137).

Selanjutnya Irmayani (2022: 140) elemen kunci dari hubungan kerja dan, selain menjadi biaya operasi tunggal terbesar bagi banyak organisasi, telah dianjurkan oleh beberapa baru-baru ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing yang berkelanjutan adalah kompensasi.

Kenalak dkk (2016) meneliti “Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya.” Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Zulkarnaen dan Herlina (2018) meneliti “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.” Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.

Santoso (2019) meneliti ‘Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi berhubungan kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Kawiana, 2020: 265).

Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karena kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya (Juniarti dan Putri, 2021: 46).

Teori kepemimpinan transformasional menyebutkan bahwa pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual individu dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memerhatikan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok melalui kinerja yang baik (Sudiro, 2018: 145).

Teori Kepemimpinan Transformasional, sering dikenal sebagai Teori hubungan, disebut demikian karena berkaitan dengan hubungan yang ada antara pemimpin dan pengikutnya atau pengikut pemimpin. Ide ini membahas jenis pemimpin yang menginspirasi dan karismatik, dan yang memotivasi pengikut untuk mengubah dan meningkatkan kinerja mereka dalam tugas yang diberikan (Maharani, 2022: 132).

Moh. Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia (2019) meneliti “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan.” Hasil penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Mutmainnah, Anwar Ramli, dan Zainal Ruma (2022) meneliti “Pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai.” Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbia Di Kabupaten Jeneponto. Mohd. Kurniawan (2018) meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang.” Penelitian ini membuktikan variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Percetakan Dimas Kota Palembang

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik akan melakukan penelitian tentang pengaruh Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.” Hasil penelitian ini sebagai bahan rekomendasi peningkatan kinerja dengan mengelola kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan di rumah sakit Islam Banjarmasin.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja rumah sakit Islam Banjarmasin?
5. Manakah di antara kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan terdiri atas manfaat praktis dan manfaat teoritis.

1. Hasil penelitian ini sebagai salah satu bahan kebijakan menentukan kebijakan peningkatan kinerja karyawan rumah sakit Islam Banjarmasin melalui peningkatan kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan telaah penelitian relevan bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan variabel penelitian dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.