

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi yang diterapkan perusahaan sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkompeten. Kinerja atau yang disebut juga *Employee Performance* telah menjadi salah satu prinsip utama manajemen yang mana harus mencakup kinerja dari setiap pekerja berkompeten dengan hasil rekrutmen serta seleksi yang dilakukan perusahaan. Dengan begitu perusahaan perlu untuk mengembangkan dan meninjau ulang secara menerus agar membuat hasil kerja yang berbobot dari kinerja.

Setiap peran dari seorang pemimpin memberikan dampak signifikan kepada karyawan, karena kinerja karyawan tidak hanya timbul dari pekerjaannya akan tetapi juga dari atribut pemimpin memanager karyawan. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pelatihan kepada karyawan yang mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan yang masih belum maksimal. Dalam penelitian seperti ini gunanya bertujuan agar mencakup dampak organisasi dalam perusahaan terhadap setiap kinerja yang berada di rumah sakit Batam. Serta memahami mengenai kinerja karyawan, maka studi ini membahas *HRM practice* pada variabel terhadap setiap kinerja karyawan: Perekrutan dan juga seleksi, pengembangan pelatihan, suara karyawan, pelayanan hidup karyawan, penghargaan dan pengembangan sumber daya manusia. Karena setiap modal dasar suatu perusahaan harus memumpuni serta mempunyai kinerja yang baik sehingga kedepannya dalam *Employee Performance* bisa meningkatkan suatu perusahaan menuju suatu kesuksesan.

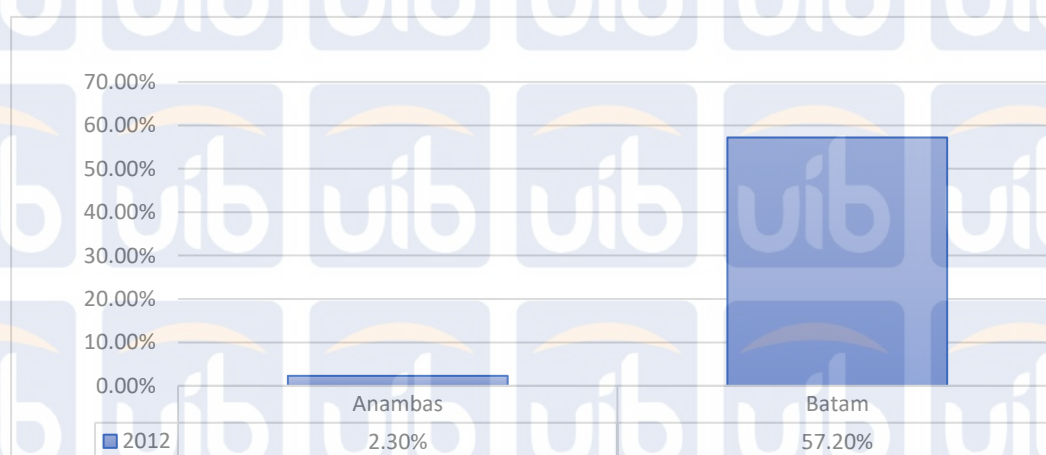
Penelitian terdahulu mengeksplorasi tentang perekrutan dan seleksi terhadap karyawan. Dampaknya para kepemimpinan sekarang dapat mengelola karyawan yang baik melalui hasil dari perekrutan dan seleksi yang dilakukan sebelumnya. Pemimpin menentukan kinerja karyawan dari hasil perekrutan dan seleksi, pelatihan, kepedulian perusahaan, serta penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan. Peran yang sangat penting untuk mempengaruhi hasil kerja pekerja terkait karyawan yang berkompeten.

Peran penting *employee performance* di butuhkan kualitasnya di setiap perusahaan mulai dari *accounting*, farmasi, perawat, dokter serta staf-staf yang ada, agar dapat mempunyai kualitas kerja yang memumpuni karena itu modal bagi perusahaan dimana sumber daya manusia mempunyai ambisi penting menggapai target suatu tujuan perusahaan maka perusahaan wajib memperhatikan setiap perekrutan dan seleksi, pelatihan, kepedulian perusahaan, pendapat karyawan serta penghargaan karyawan. Perusahaan dapat menghabiskan sedemikian waktu juga sejumlah biaya hanya dengan merekrut serta melatih karyawan baru yang mana dapat menggantikan posisi suatu karyawan yang sudah tidak berkompeten lama yang telah berhenti tersebut. Hal semacam ini juga sering menjadi kinerja karyawan lainnya secara tidak efektif dan efisien karena karyawan lama setidaknya harus membantu karyawan baru untuk beradaptasi diri dan memberikan masukan pembelajaran lain maupun pelatihan.

Suatu kondisi tersebut juga terhadap jadi kendala bagi perusahaan karena sulit untuk menahan sumber daya manusia yang kompeten juga berpengalaman. dengan ini juga perusahaan bisa rugi karena bisa menghambat target dan pengembangan dari perusahaan Rayner & Harcourt (2000). Sama seperti dengan

yang telah dilakukan Shah, et al (2010) pada penelitian berasumsi bahwa parapekerja yang mempunyai jenjang keberlanjutan yang relatif minim dapat menjadikan perusahaan berimbas pembiayaan yang cenderung tinggi dalam hal perekrutan juga pelatihan setiap karyawan baru. dan untuk penelitiannya shah mengatakan jika dalam lembaga suatu pendidikan yang cukup tinggi, biaya pada pertukaran kerja karyawan yang tinggi dikarenakan sumber daya manusia sama dengan pengetahuan juga kompetensi yang telah dimiliki tersebut merupakan suatu intisari, dan hal ini juga dapat mempengaruhi potensi akademik serta penelitian organisasi.

Pada buku awalan di kesehatan provinsi willayah Kepri saat tahun 2012, persebaran juga banyak distribusi penduduk merupakan suatu penyebaran wilayah penduduk di sebagian sektor atau negara. Berdasarkan garis besar geografis, penduduk wilayah Provinsi Kepulauan Riau tersebar secara luas di berbagai pulau besar juga pulau kecil atau kepulauan. Dengan bentuk persebaran penduduk menyesuaikan wilayahnya pada berdekatan dari sumber peluang lapangan pekerjaan (Dinas Kesehatan Wilayah Provinsi Kepri, 2013).

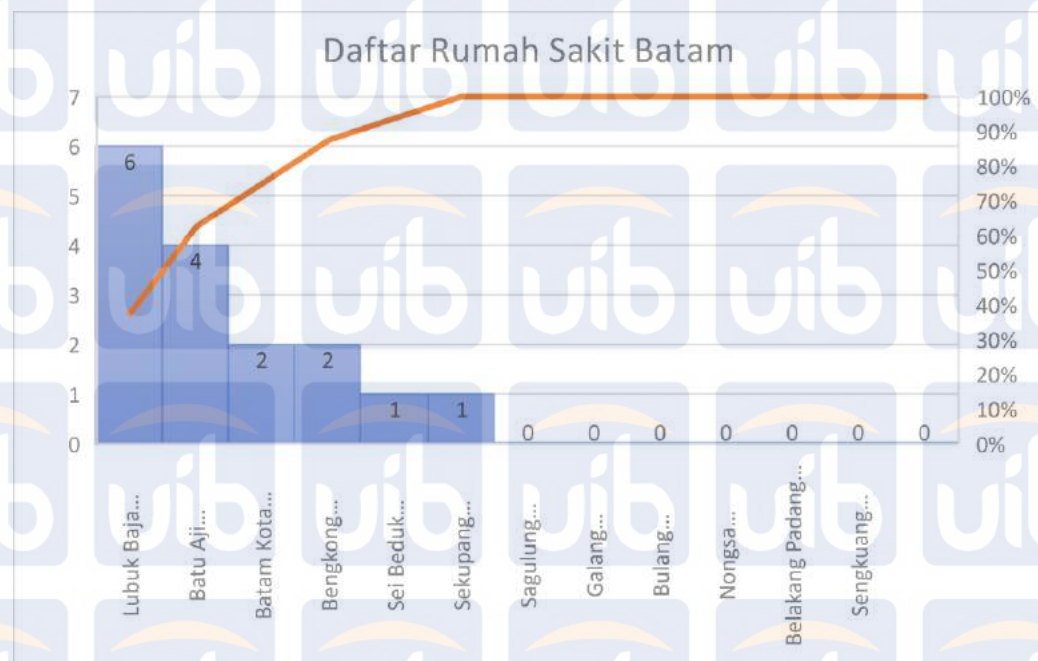


*Tabel 1.1* Persebaran penduduk wilayah Kepulauan Riau Tahun 2012 Sumber : Dinas Kesehatan Kepulauan Riau (2012)

Sesuai info data hasil yang telah diperoleh melalui Dinas Kesehatan Wilayah Provinsi Kepri (2013), pembagian penyebaran penduduk pada wilayah Kepri saat tahun 2012 paling tinggi adalah Kota Batam (57,2%) dimana yang paling rendah Kepulauan Anambas (2,3%). Lebih 50% mayoritas penduduk di provinsi Kepri bertempat tinggal berada Batam. dikarenakannya wilayah Kota Batam merupakan sebagai ladang lapangan pekerjaan besar dengan daerah industri, perkantoran hingga perdagangan (Dinas Kesehatan Batam, 2013). Sesuai data profil dari kesehatan sector Kota Batam tahun 2012, Kepri didapati mempunyai 28 jumlah rumah sakit dengan sebagian banyak 16 rumah sakit berlokasi di Batam (Disnakes Batam, 2013).

Berdasarkan hal diatas, kemampuan sumber daya manusia mengelola perusahaan sangat perlu diperhatikan karena perekrutan seleksi karyawan, pelatihan, pendapat karyawan, kepedulian perusahaan dan penghargaan terhadap karyawan memberikan efek secara langsung juga hingga tidak langsung pada kinerja, maka perusahaan harus memiliki pemimpin yang berkompeten untuk memproduksi sumber daya manusia yang baik dalam kinerja karyawan. Penyediaan sarana jasa kesehatan pemerintah maupun swasta merupakan sarana jasa kesehatan yang dibangun untuk aset daerah tersebut.

sedemikian sarana jasa kesehatan pemerintah maupun swasta berupa rumah sakit, puskesmas, pembantu kesehatan, polindesa, puskesmas desa keliling laut maupun darat, dengan pendistribusian dan perkembangannya dalam sector kecamatan pada tahun 2015, berikut daftar sarana kesehatan atau rumah sakit diwilayah Kota Batam

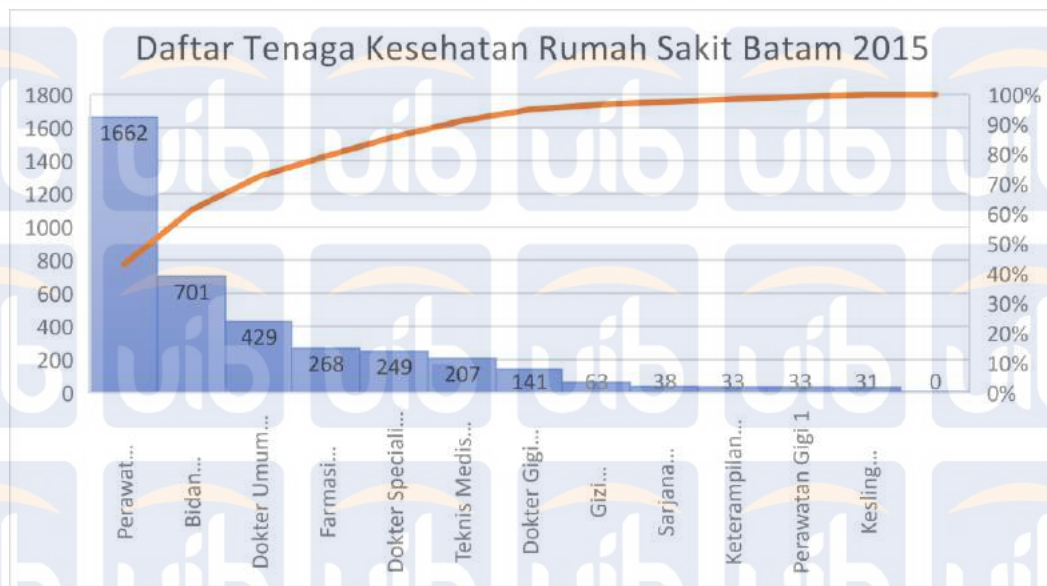


*Tabel 1.2* Keseluruhan Prasarana Kesehatan sesuai Kecamatan Wilayah Batam

pada tahun 2015. Sumber : Bidang Yankesfarmamin disnakes wilayah Batam Tahun (2016)

Dari tahun 2010 s/d 2016 pemerintah sudah berupaya dalam hal penempatan, pengalokasian dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. berawalan pembentukan kesehatan, SDM merupakan kesehatan juga salah satu isu utama yang mendapat perlakuan terutama hal yang menghubungkan jumlah, jenis dan pendistribusian kekurangannya tenaga kesehatan baik dari jumlah, jenis distribusinya serta berkontribusi menjadikan layanan kesehatan segelintir masyarakat menjadi belum optimal, Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan keahlian individu yang bekerja dengan aktif dibidang kesehatan, mau yang memiliki pendidikan tingkat formal kesehatan maupun tidak sebagai jenis tertentu membutuhkan kewenangan dalam menjalankan upaya kesehatan. penyebaran tenaga

di kesehatan Kota Batam yang tercatat baik pemerintah maupun swasta dengan jumlah 4.035 orang termasuk rumah sakit negeri dan juga swasta.



Tabel 1.3 Jumlah dan Jenis Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Wilayah Batam

Tahun 2015. Sumber : Disnakes Batam (2015)

Menyadari bahwa pentingnya mengelola sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, maka saya selaku penulis meneliti yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN VARIABLE MODERATING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PROFESSIONAL DI RUMAH SAKIT KOTA BATAM”**

## 1.2 Permasalahan Penelitian

Pada perusahaan maju adalah yang memiliki kinerja karyawan unggulan dalam skill dan kinerjanya sehingga target yang ingin di capai di suatu perusahaan tersebut dapat terpenuhi sesuai target perusahaan. HRM *Practice* dan HRM *Professional*. Memiliki peran penting dalam jalannya suatu perusahaan. Karena dengan adanya strategi yang dimiliki dalam merekrut dan menseleksi karyawan

akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, Karena perusahaan harus memilih karyawan yang diperlukan dengan apa yang di butuhkan saat ini sehingga tidak terjadi kesalahan dalam merekrut pekerja yang akan berakibat tidak mempunyai skill dan tidak bisa menguasai pekerjaan yang akan membuat perusahaan rugi dalam hal kinerja perusahaan. *Strategic training practice* memiliki hubungan yang penting dalam kinerja karyawan. Demikian adanya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka skill dari karyawan tersebut tentu akan lebih baik dengan adanya seminar, *on and off the job training* hingga *staff training opportunities* yang mana strategi yang dilakukan perusahaan ini dapat meningkatkan kualitas skill pekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

*Strategic employee voice* sangat penting dalam kinerja karyawan maka dengan ini karyawan bisa memberi pendapat kepada perusahaan saat masalah yang terjadi di perusahaan, dan juga perusahaan dapat mengevaluasi serta berbenah dalam hal kesalahan yang tanpa disadari tetapi berdampak kepada karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Strategic welfare services* bila terjadi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan berupa dana pensiun, *family leave, and health insurance* maka pekerja akan merasa tidak adanya kepedulian perusahaan terhadap perusahaan yang berakibat akan timbulnya mals kerja dari karyawan tidak sepenuh hati dan bekerja hanya semaunya sendiri hal ini sangat berbahaya bagi perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan *strategis welfare services* untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.

*Strategic reward system* bagi pekerja sangat berpengaruh dalam kinerja mereka, Dengan tidak adanya penghargaan berupa financial maupun barang yang di berikan berkat kerja keras yang di lakukan karyawan maka semakin lama karyawan akan tidak nyaman dalam perusahaan tersebut karena tidak adanya timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan selama ini.

Perusahaan dapat memberikan *reward* kepada pekerja dengan tidak langsung akan mengimbas kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan memaksimalkan jalannya pekerjaan yang di kerjakan dengan maksimal serta dukungan yang di terima dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Sesuai dengan latar belakang dari yang terdapat di atas permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *strategic recruitment, training, employee voice, welfare services, reward (Human resource management practice)* pada kinerja karyawan ?
2. Apakah HRM Professional mempengaruhi *employee performance*?
3. Apakah Employee Performance mempunyai dampak penting dalam perkembangan suatu perusahaan?

### 1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

#### 1.3.1 Tujuan

1. Menerapkan seberapa penting *Human resource management practice* dalam *strategic recruitment and selection* pada *employee performance* dalam suatu perusahaan. *strategic training practice* pada *employee performance* serta wawasan suatu karyawan dalam suatu perusahaan. *employee voice* terhadap *employee performance* bagi karyawan



sendiri terhadap kesetaraan dengan karyawan lain. *strategi welfare services* mempengaruhi *employee performance* dalam pekerjaan dan organisasi. *strategic reward system* pada *employee performance*

2. Mengetahui adakah pengaruh HRMP terhadap *employee performance*
3. Mengetahui seberapa penting kinerja dari karyawan pada perusahaan untuk terus di perhatikan dan ditingkatkan

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Melalui perolehan dalam penelitian ini penulis ingin agar bisa berguna bagi praktisi serta akademik dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya karena data yang ada penting, karena penulis dapatkan bahwa penelitian mengenai

*Employee Performance* terhadap rumah sakit di Kota Batam masih jarang penulis temukan maka data yang ada akan sangat berguna untuk praktisi maupun akademik Maka maksud dari manfaat antara lain :

#### a. Manfaat teoritis

Keseluruhan dari hasil ini yang mana dapat memaparkan bukti secara nyata dan penelitian ini juga bisa dapat menghasilkan suatu konsep mengenai pengaruh HRM Practice. HRM Practice dan HRM Professional terhadap kinerja karyawan. Dapat digunakan sebagai referensi di perusahaan pada pandangan kedepan.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Pembaca

Sebagai informasi mengenai HRM Practice dan HRM Professional untuk memberi wawasan dan pengetahuan terhadap suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dengan hasil semaksimal mungkin sehingga

dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan dan produktivitas di perusahaan

## 2. Bagi Perusahaan

a. Sebagai bahan untuk mengkaji setiap *Job* yang di lakukan para pekerja sehingga pihak management sumber daya manusia dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan dengan pelatihan terpadu dan penerapan yang di berikan.

b. Berguna sebagai penambahan ilmu dalam hal memasukan karyawan baru dengan lebih melihat *Strategic Recruitment and Selection* pada setiap pelamar agar perusahaan tidak salah mempekerjakan karyawan karena jika salah maka mempengaruhi performa kinerja dan performa perusahaan kedepannya.

### 1.4 Sistematika Pembahasan

Dari penelitian ini dinyatakan dengan sistematikanya sebagai demikian.

a. Bab I Pendahuluan. Awalan di bab berisikan berbagai pemaparan latar belakang, permasalahan dan tujuan terhadap penelitian, kegunaan penelitian, Metode penelitian yang merupakan gambaran dalam setiap bab-bab yang ada

b. Bab II Tinjauan Teori. Pada bagian bab ini memuat teori yang dapat digunakan sebagai tujuan atau landasan membahas dan menganalisis masalah utama dan hipotesis. dari berbagai jurnal pendukung yang telah

penulis kumpulkan yang menuliskan bahwa bab ini mengenai bagaimana fungsi manfaat dan kegunaan dari penelitian yang terdahulu.

c. Bab III Metode Penelitian. Yang berisikan mengenai pemaparan penelitian, prosedur mengumpulkan data, metode analisis, variabel penelitian serta waktu dan tempat penelitian.

d. Bab IV Analysis serta pembahasan. Pada bagian ini berisikan analisis data yang dihasilkan juga pembahasan statistik. Serta profil dari perusahaan, visi dan misi serta struktur perusahaan mendapati hasil perbandingan, hasil pengujian dengan pengujian dari penelitian yang terdahulu.

e. Bab V Kesimpulan, Rekomendasi, dan Saran. yang diperoleh untuk memuat hal singkat dan padat peneliti dengan hasil yang telah dijelaskan sebelumnya. Serta mendapatkan hasil kelemahan yang disadari peneliti untuk mencatat masukan pada perusahaan.