

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI, 2009).

Berdasarkan Undang - undang RI Nomor 44 tahun 2009, tugas pokok rumah sakit adalah: memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan fungsi antara lain: (1) penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan, (2) pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan, (3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, (4) penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan. Pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan multi disiplin, dan salah satu bagian pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi penentu mutu dan membentuk image tentang rumah sakit adalah perawat. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan, bahkan sebagai salah satu faktor penentu mutu bagi pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat (Depkes RI, 2001).¹

Untuk memberikan pelayanan keperawatan yang maksimal perlu adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah organisasi perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan maka akan membentuk

¹ Muhammad Sayuni, *Pengaruh Kompetensi dan Kerja Tim terhadap kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cut Meutia Lhokseumawe*, Tesis, Universitas Sumatera Utara, 2012, hlm. 1.

karyawan yang terorganisasi sesuai kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Noe *"Human Resources Managements refers to the policies practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance"* (manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan).² Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan mengidentifikasi hal-hal yang diperlukan oleh para karyawan. Salah satunya adalah memberikan kenyamanan pada karyawan ditempat kerja. Karena dalam bekerja seseorang suatu saat akan mengalami titik kejenuhan dengan rutinitas tugas yang dilakukan.

Tingkat kejenuhan merupakan keadaan dimana karyawan merasa bahwa kemampuan yang dimiliki mulai berkurang atau kurang produktif. Hal itu biasanya diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan, perasaan terisolasi atau merasa tersingkir dari karyawan lainnya, terlalu lama berada pada bagian bidang pekerjaan tertentu, dan sebagainya. Untuk mengatasi hal itu perusahaan atau instansi dapat melakukan rotasi kerja secara periodik pada karyawannya. Agar karyawan tersebut dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki serta menambah pengalaman yang dimiliki dengan adanya perpindahan tugas yang dilakukan dalam tingkatan pekerjaan yang masih sama.

Menurut Desler dalam Umar mengemukakan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan melalui rangkaian posisi sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya untuk mempersiapkan karyawan tersebut pada peran karyawan yang lebih tinggi di perusahaan atau instansi

² Kasmir, *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)"*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.6.

tersebut.³ Biasanya rotasi kerja dilakukan secara horizontal dimana perpindahan karyawan dari satu posisi atau pekerjaan satu ke yang lain dengan level manajemen yang masih sama. Rotasi kerja ini merupakan unsur yang cukup penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal itu karena rotasi kerja dapat memberikan dampak yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.⁴ Sedangkan kinerja menurut Aguinis adalah tentang perilaku karyawan bukan tentang apa yang dihasilkan atau diperoleh dari karyawan atas pekerjaan mereka.⁵

Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Ninuk Muljani menyatakan bahwa keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi kepuasan yang ada pada setiap individu untuk

³ Umar Surya Mega K., "*Peran Knowledge Sharing dalam Memperkuat Kompetensi dan Rotasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja SDM*", Jurnal SEMNAS FEKON, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2016, hlm. 266-267.

⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana, 2009, hlm. 151.

⁵ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta, Elmatara, 2017, hlm. 10.

melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.⁶

Begitu pula pada pegawai di RSUD Kayen dalam beberapa hal sering terdapat permasalahan kerja yang meliputi : ketidaknyamanan bekerja, kebosanan dengan pekerjaan, kurangnya tantangan kerja, dan terjadinya konflik dengan rekan kerja. Pegawai dengan masa kerja dan jabatan tertentu belum berarti mampu membuat pegawai dapat bekerja maksimal karena dengan pengalaman kerja saja belum cukup tanpa diimbangi dengan peningkatan kualitas pendidikan dan keahlian pegawai. Di lain pihak, pegawai dituntut profesional dalam memberikan pelayanan sehingga dengan permasalahan di atas dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja pegawai yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

RSUD Kayen sebagai organisasi berinisiatif dan responsif memenuhi harapan pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan dan meningkatkan kompetensi intelektual. Rotasi pekerjaan adalah perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Prinsip fleksibilitas sering digunakan sebagai kunci sukses suatu organisasi untuk menghadapi tantangan usaha baik internal maupun eksternal sehingga sistem yang digunakan adalah rotasi. Sedangkan kompetensi intelektual merupakan karakter sikap dan perilaku atau dan kemampuan individu yang berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman prosedional, dan lain-lain yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.⁷

⁶ Artikel Yusqi Mahfud, *Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening* (Studi pada Pegawai SKPD Kab, Wonosobo) hlm. 2, diakses pada 29 April pkl. 14.39 Wib.

⁷ Janine Nahapiet dan S. Ghoshal, "Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage", *Jurnal Academy of Management Review*, Vol. 23, 1998, hlm. 253.

Selanjutnya perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi intelektual karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan, misalkan: kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan, masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurangan sigapan karyawan sikap dan perilaku di lapangan, belum memahami standar pekerjaan yang baik.

Berdasarkan survei prapenelitian yang dilakukan oleh penulis mengindikasikan bahwa dalam menjalankan usahanya RSUD Kayen perlu melakukan integrasi yang terpadu diantara instansi, karyawan dan masyarakat sebagai konsumen (pasien). Hal ini karena kenyataan di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat sebagai pasien yang mempunyai kesan kurang simpatik dan kecewa terhadap sikap dan perilaku khususnya pada perawat yang berkaitan langsung dengan masyarakat sebagai pasien. Masyarakat menganggap bahwa perawat kurang ramah. Padahal RSUD kayen merupakan satu-satunya Rumah sakit di wilayah Pati Selatan yang mana sering menjadi rujukan saat masyarakat membutuhkan pelayanan medis.

Kondisi diatas mengisyaratkan rendahnya kinerja karyawan RSUD Kayen terutama dibagian keperawatan, dimana kualitas pelayanan yang diberikan tidak bisa maksimal. Oleh sebab itu, diperlukan dukungan adanya rotasi kerja dan kompetensi intelektual guna meningkatkan kinerja tersebut. Dengan adanya penerapan sistem rotasi kerja akan menjadi solusi alternatif untuk mengurangi rasa jenuh dan bosan pada karyawan karena melakukan pekerjaan yang selalu sama di bagian yang sama pula.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa penerapan sistem rotasi kerja dan kompetensi intelektual perlu mendapat perhatian khusus bagi perusahaan untuk direalisasikan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dipilihnya RSUD Kayen sebagai objek penelitian karena sistem pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi di instansi tersebut dirasa kurang efektif.

Pada penelitian sebelumnya oleh Rahman Faisal tentang rotasi kerja dan kompetensi terhadap motivasi karyawan non dosen Sekolah Teknik Elektro dan Informatika ITB, kompetensi yang diteliti masih dalam lingkup yang luas. Sedangkan pada kesempatan ini penulis ingin lebih menekankan pada kompetensi intelektualnya. Dalam hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai sistem rotasi kerja dan kompetensi intelektual yang sudah di implementasikan oleh instansi. Untuk itu penulis ingin mengkaji lebih dalam, sehingga penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kayen”**.

B. Rumusan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan tetap berada ada lingkup yang sesuai serta tearah. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kayen?
2. Apakah kompetensi intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD kayen?
3. Apakah rotasi kerja dan kompeensi intelektual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kayen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan sebelumnya, maka jelas tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh rotasi kerja dan kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang Ekonomi Syariah khususnya tentang sistem kerja dan kinerja pada sebuah instansi yang dapat digunakan sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca sebagai salah satu sumber referensi untuk kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan : hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan sistem kerja, serta memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa evaluasi kinerja karyawan.
- b. Bagi Masyarakat : Hasil penelitian ini secara praktis untuk menambah teori mengenai pentingnya rotasi kerja dan kompetensi intelektual dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi Karyawan : hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal mengingat adanya rotasi kerja dan kompetensi intelektual dapat meningkatkan pencapaian kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I :Berupa Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.

BAB II :Berupa Landasan Teori yang terdiri teori rotasi kerja, kompetensi intelektual dan kinerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian.

BAB III:Berupa Metode Penelitian yang terdiri dari Jenis Penelitian dan Penelitian, Sumber Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Teknik Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Data.

BAB IV :Berupa Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Meliputi. Gambaran umum RSUD Kayen, Gambaran Umum Subyek Penelitian, Deskripsi Data, Hasil Uji Instrumen Penelitian, Hasil Uji Asumsi Klasik, Hasil Analisa Data, dan Pembahasan.

BAB V :Berupa Penutup Yang Meliputi Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, Saran, Daftar Pustaka.