

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia amat penting untuk tiap bisnis ataupun institusi. Perihal berikut bisa kita lihat lantaran bisnis tidak bisa beroperasi tanpa sumber daya manusia. Manusia memobilisasi serta mengendalikan variabel produksi lainnya seperti modal, sumber daya mentah, peralatan, dll. untuk mencukupi tujuan institusi. Unsur terpenting dalam pengembangan sebuah industri ialah sumber daya manusianya. Proses pemberdayaan personel dengan etis untuk meraih tujuan bisnis dikenal selaku manajemen sumber daya manusia.

Baik dalam institusi ataupun bisnis, sumber daya manusia ialah pribadi-pribadi sukses yang berkedudukan selaku pemimpin institusi. Mereka butuh dilatih serta dibagikan alat yang mereka perlukan untuk jadi aset. Sumber daya manusia mikro serta makro masing-masing ialah orang-orang yang berkerja pada sebuah institusi ataupun korporasi. Sumber daya manusia makro ialah semua masyarakat produktif di sebuah daerah.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) ialah sebuah proses, bukan serangkaian pedoman serta petunjuk. Dari intervensi dalam pengembangan institusi, konseling, latihan, serta evaluasi kinerja, proses ini dimulai serta dipertahankan dengan terus menerus. Institusi bisa menolong proses pengembangan ini dengan membentuk rencana serta mengalokasikan sumber daya untuk itu.

Pengembangan sumber daya manusia ialah upaya untuk menumbuhkan mutu keahlian sumber daya manusia dari bermacam teknik management personalia, latihan, serta perencanaan pendidikan supaya dapat membagikan hasil yang diinginkan. Menurut (DeSimone & Harris, 1998), pengembangan SDM ialah sederetan aktivitas sistematis serta terencana yang membagikan staf alat yang mereka butuhkan untuk meraih keperluan pekerjaannya baik masa kini ataupun di masa depan.

Dengan mempertimbangkan seluruh penjelasan di atas, serta mencermati masing-masing standard di atas, bisa dikatakan bahwasanya pengembangan sumber daya

manusia melingkupi semua upaya yang dilaksanakan untuk menolong anggota pegawai dalam memperoleh informasi, kapabilitas, serta perilaku yang dibutuhkan untuk mengolah pekerjaan mereka masa kini ataupun mendatang. tidak hanya latihan serta pendidikan, namun juga pengembangan institusi serta profesional. Dengan kata lain, pengembangan SDM amat terkait dengan pengembangan wawasan, keahlian, serta perilaku anggota institusi dan menawarkan jalur karir yang fleksibel yang menolong institusi meraih tujuannya.

Disiplin ialah “peran operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting lantaran semakin baik kedisiplinan seorang staf maka semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraihinya,” menurut (Hasibuan, 2016). Sulit untuk dunia usaha serta institusi untuk memperoleh hasil terbaik tanpa disiplin yang tepat menurut (Sastrohadiwiryono, 2013), “Perilaku menghargai, menghormati, patuh serta patuh pada kebijakan yang ada, baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan mampu melakukannya serta tidak menolak menerima sanksi bila melanggar. tugas serta wewenang yang dibagikan padanya” itulah definisi disiplin kerja. juga standard moral yang tinggi akan tercermin dari disiplin yang baik.

Kinerja mengacu pada sikap tulus yang ditampilkan oleh staf saat melakukan tugas serta hasil yang didapati dari pekerjaan tersebut. Menurut (Yusuf et al., 2010), kinerja ialah sejauh mana pekerjaan seorang staf mencukupi persyaratan pekerjaan; dengan kata lain kinerja ialah hasil kerja seorang staf dari segi mutu serta kuantitas selaras dengan standard kerja yang ditentukan.

Institusi Rumah Sakit Hermina Jatinegara berlandaskan upayanya pada mutu sumberdaya manusianya untuk membentuk rumah sakit yang mempunyai reputasi (mutu) yang positive di mata kliennya. Menurut tingkatan kompetensi serta pengalaman yang dipunyai oleh sumberdaya manusia yang berkaitan, SDM mengacu pada wawasan serta kapabilitas yang dipunyai staf sebuah institusi yang selaras dengan pekerjaan serta tugas yang mereka lakukan.

Di Rumah Sakit Hermina Jatinegara, mutu sumber daya manusia (SDM) amat menetapkan kapabilitas rumah sakit dalam meningkatkan reputasi positive (bermutu) di mata pasiennya. SDM dicirikan selaku pegawai yang mempunyai keahlian serta wawasan selaras dengan tugas serta pekerjaan yang diembannya.

Dalam pemberian asuhan keperawatan waktu lama pada pasien, perawat memainkan kedudukan penting dalam skema layanan kesehatan. Perihal berikut dipicu lantaran perawat ialah kebanyakan pegawai medis rumah sakit serta ada perawat yang bertugas tiap hari untuk menolong pasien. Satu dari tolok ukur evaluasi mutu layanan keperawatan di rumah sakit ialah kinerja layanan keperawatan di ruangan rumah sakit. Banyak elemen yang bisa menumbuhkan kinerja perawat serta mendorong penyediaan layanan bermutu tinggi yang diharap pasien rumah sakit.

Kinerja perawat memengaruhi mutu layanan kesehatan yang dibagikannya, oleh karenanya Rumah Sakit Hermina Jatinegara melaksanakan inisiatif pengembangan sumber daya manusia terkhusus perawat supaya dapat memertahankan mutu layanan yang lebih tinggi. Pengembangan SDM ialah praktek pengembangan keahlian serta kapabilitas pegawai untuk menumbuhkan kinerja. Rumah Sakit memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia selaku keperluan inti dalam agendanya guna mencukupi visi serta tujuan rumah sakit. Pengembangan sumber daya manusia akan menumbuhkan keahlian serta kompetensi perawat selaras dengan potensi serta keahliannya. Kinerja perawat, yakni bagaimana layanan keperawatan dibagikan, mesti dilandasi oleh kapabilitas yang kuat supaya kinerja bisa mendorong operasi tanggung jawab layanan keperawatan.

Berlandaskan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan riset yang berjudul **“Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berlandaskan penjelasan pada latar belakang masalah, maka bisa dirumuskan masalah dalam riset ini ialah:

1. Apakah Pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara?
2. Apakah disiplin kerja berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Jatinegara?
3. Apakah Pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja berkaitan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan riset ini dilaksanakan ialah:

1. Agar menemukan hubungan pengembangan sumber daya manusia pada kinerja perawat pada Rumah Sakit Hermina Jatinegara.
2. Agar menemukan hubungan disiplin kerja pada kinerja perawat pada Rumah Sakit Hermina Jatinegara.
3. Agar menemukan hubungan pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja pada kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Supaya pembahasan jadi lebih mudah tertuju hingga tujuan riset jadi jelas serta tergapai, juga tidak menyimpang hingga memudahkan untuk tujuan pada topik yang dibahas serta meraih tujuan riset. Oleh karenanya lingkup skripsi ini dibataskan pada data serta kategorisasi perawat unit kerja rawat inap Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Membagikan gambaran umum terkait hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan disiplin kerja dalam agenda menumbuhkan kinerja hingga bisa tercipta peraturan yang tepat dalam agenda menumbuhkan mutu kinerja sumberdaya manusia milik Rumah Sakit Hermina Jatinegara
2. Bagi peneliti riset ini diharap bisa menambah wawasan serta pengalaman serta juga selaku acuan pada riset yang relevan.

1.6 Sistematika Penulisan

Peneliti membagi skripsi jadi lima bab untuk pembahasan, dengan sub-bab di tiap bab. Oleh karenanya, peneliti mengaplikasikan sistematik peneliti berikut ini ketika menyusun skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab berikut peneliti menjabarkan terkait pemilihan judul serta menjabarkan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan riset, manfaat riset, ruang lingkup riset serta sistematik penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab berikut menjabarkan terkait terkait dasar teori yang dilengkapi dengan penjelasan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja serta kinerja perawat, menetapkan indikator dari tiap variable yang akan diteliti, kerangka berpikir dan menetapkan riset terdulu serta lalu membentuk hipotesa riset dari variable yang sudah ditetapkan peneliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab berikut membahas terkait teknik riset yang tersusun dari variable riset serta penjelasan operasional, prosedur pengumpulan data, teknik analisa, pengujian instrument, serta pengujian hipotesais.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab berikut disampaikan, sejarah profile rumah sakit hermina jatinegara, visi misi rumah sakit hermina jatinegara, hubungan pengembangan sumber daya manusia serta disiplin kerja kerja pada kinerja perawat Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

BAB V PENUTUP

Dalam bab berikut, dibuat kesimpulan serta saran berlandaskan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya.