

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja menggambarkan pencapaian dalam melaksanakan program atau kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan strategis dan operasional organisasi. Pencapaian ini dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi, dengan mengutamakan kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab yang diberikan, tanpa melanggar hukum, etika, atau moral. Kinerja juga merupakan wujud nyata dari visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi. Sudarmanto (2015) mengungkapkan bahwa konsep kinerja sering kali dipahami secara berbeda. Sebagian pihak lebih menekankan kinerja dalam konteks organisasi secara keseluruhan, sementara yang lain lebih memusatkan perhatian pada kinerja individu atau sumber daya manusia di dalamnya. Menurut Hesti Widayanti (2022), kinerja adalah hasil dari pencapaian kerja atau output yang dihasilkan oleh seorang pegawai, dilihat dari segi kuantitas dan kualitas, dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Rafiq (2019) mendefinisikan kinerja sebagai faktor yang memengaruhi sejauh mana individu memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Perbaikan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung upaya peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pegawai sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan individu-individu yang bertugas merancang,

menyusun, dan melaksanakan berbagai strategi untuk mencapai tujuan organisasi (Riniwati, 2016). Sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja dan menjadi bagian dari staf atau karyawan di sebuah rumah sakit, yang selalu siap, mampu, dan siaga untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Apriyanti, 2021). Sebagai elemen kunci, SDM harus dikelola dengan efektif untuk memastikan produktivitas yang optimal. Melalui pengelolaan yang efektif, seluruh dimensi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dapat ditingkatkan dan didayagunakan secara sistematis dan diharapkan dapat mendorong tumbuhnya perilaku kerja dan hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut. (Putra, Mustafa, & Arsyad, 2019).

Promosi kesehatan sendiri merupakan pengembangan lebih lanjut dari konsep pendidikan kesehatan yang telah ada sebelumnya. Promosi kesehatan merupakan usaha yang dilakukan oleh individu, komunitas, dan pihak berwenang untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan derajat kesehatan. Promosi kesehatan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat atau memperluas pengetahuan mereka tentang kesehatan, tetapi juga mencakup upaya menyediakan fasilitas yang mendukung perubahan perilaku. Promosi kesehatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari program pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien, rumah sakit wajib memberikan layanan yang aman, berkualitas, efektif, dan bebas dari diskriminasi. Hal ini

menjadi salah satu fokus utama dalam kegiatan Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS).

Permasalahan SDM di Indonesia salah satunya terkait perkembangan kualitas SDM yang kurang maksimal, hal ini menjadi permasalahan yang utama dan harus ditangani. Indonesia memiliki peringkat yang masih rendah terkait sumber daya manusia (SDM) nya, posisi daya saing Indonesia pada tahun 2019 berada ditingkat 50 menurut IMF – Bank Dunia, turun 5 angka dibandingkan tahun 2018 lalu yang berada di posisi 45, hal ini disebabkan oleh kualitas SDM yang buruk seperti pendidikan dan keahlian yang perlu ditingkatkan lagi, (Mulyani, 2019).

Tabel 1. 1 Program Kerja Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS)

| No           | Jenis Program Kerja                                               | Presentase |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|------------|
| 1            | Pembuatan materi dan desain postingan peringatan kesehatan        | 18%        |
| 2            | Pembuatan video reels konten kesehatan                            | 18%        |
| 3            | Hospital tour                                                     | 18%        |
| 4            | Pembuatan bahan/materi media penyuluhan berupa poster dan leaflet | 18%        |
| <b>Total</b> |                                                                   | 72%        |

Dari Hasil wawancara dan survei awal dengan Kepala Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS) Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat pada tanggal 10 januari 2025, didapatkan program kerja tim PKRS sebanyak 4 program, Namun dalam implementasinya terdapat beberapa aspek yang belum optimal. Salah satu program yang belum maksimal adalah pembuatan reels video konten kesehatan. Frekuensi unggahan yang hanya 1-2 kali per bulan masih tergolong rendah untuk dapat menjangkau audiens secara luas dan berkelanjutan. Idealnya, frekuensi unggahan dapat ditingkatkan menjadi

minimal 1-2 kali per minggu agar informasi kesehatan lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran masyarakat. Selain itu, pembuatan materi penyuluhan berupa poster dan leaflet juga masih terbatas, baik dari tingkat capaian maupun distribusinya, sehingga penyampaian informasi kesehatan kepada pasien dan pengunjung belum sepenuhnya efektif. Optimalnya, distribusi leaflet dapat diperluas dengan menyediakan materi di berbagai titik strategis rumah sakit, seperti ruang tunggu, klinik spesialis, dan area pendaftaran. Penggunaan media digital seperti e-leaflet dan infografis interaktif juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan jangkauan informasi kesehatan kepada pasien dan pengunjung. Dan hasil wawancara menyatakan bahwa kinerja Tim PKRS 72% terlaksana dari program yang terencana, Namun dalam kualitas sumber daya manusia belum maksimal. Sedangkan diketahui kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup pemenuhan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Silaen 2021), kinerja memiliki beberapa faktor yang dipengaruhi antara lain : Kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *organizational support* (dukungan organisasi). Beberapa ahli juga menyatakan bahwa *opportunity* (peluang) berperan dalam peningkatkan kinerja individu. (Chatab, 2007; Robbins, 2002; Mathis & Jackson, 2002). Kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, Faktor

Individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran (*learning*), Motivasi. Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan (*leadership*), penghargaan (*reward*), struktur organisasi, *job design*. (Gibson et al., 2012, Setiawan, 2015; Robbins & Timothy, 2008).

Untuk mengatasi masalah ini, dapat dicapai melalui beberapa cara, di antaranya adalah melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, pemilihan dan perekrutan pegawai yang tepat, serta pengelolaan kinerja yang efektif (Putri et al., 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Menurut hasil penelitian Febrianto Putra, La Ode Nustafa, dan Muhammad Arsyad pada tahun 2019 yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan, menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan yang menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Hasil Penelitian Kina Atika dan Nisa' Ulul Mafra pada tahun 2020 di PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim, menunjukkan bahwa kualitas SDM dan profesionalisme kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian tersebut juga mengikut sertakan variabel

profesionalisme kerja, namun secara parsial kualitas SDM tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan studi pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS) di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan acuan dan umpan balik yang konstruktif bagi Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, serta membantu memperbaiki dan meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Apakah Ada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Tim Promosi Kesehatan Rumah (PKRS) Sakit Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Umum**

Mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS) Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

### **1.3.2. Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.
2. Mengidentifikasi Kinerja Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS) yang ada di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.
3. Menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit ( PKRS) yang ada di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan bagi penelitian-penelitian di masa mendatang yang membahas pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja tim promosi kesehatan di rumah sakit.

#### **1.4.2. Bagi Praktisi**

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Babat, diharapkan dapat memberikan masukan kepada kepala Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS) sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

## 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan pengembangan teori mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja Tim promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS).

## 3. Bagi Penulis

Sebagai pengembangan pengetahuan dan ilmu baru tentang kinerja Tim Promosi Kesehatan Rumah Sakit (PKRS).

