

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran karyawan dalam organisasi atau perusahaan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan, karena karyawan merupakan faktor yang berperan penting dalam upaya mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Karyawan mempunyai peran yang penting dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Dengan melaksanakan peran mereka dengan baik, mereka dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang optimal tentunya menjadi harapan organisasi untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Haryoto (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat *urgen*. Tanpa tenaga kerja yang berkualitas, mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu menurut Samsuni (2023) manajemen sumber daya manusia menjadi suatu cara untuk mengatur hubungan dan peran serta orang-orang yang ada di dalam organisasi sebagai salah satu sumber daya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja manusia dengan cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan hasil organisasi.

Menurut Kasmir (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja yang

dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan kemampuan mengelola pekerjaan (Sedarmayanti, 2011). Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam konteks rumah sakit, kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan pasien dan keseluruhan efisiensi operasional. Rumah Sakit Tentara Padang sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang kritis memerlukan karyawan yang berkualitas tinggi dan produktif untuk menjaga standar layanan yang optimal. Namun, dalam lingkungan kerja yang sering kali penuh dengan tekanan dan tantangan, penting untuk memiliki strategi pengembangan karyawan yang efektif. Jumlah perawat pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang berjumlah 201 Orang, yang mana PNS berjumlah 21 Orang dan Non PNS berjumlah 180 Orang.

Tabel 1.1 (Contoh evaluasi Kinerja Perawat Ruang Sutan Syahrill)

Karyawan	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan	Total Nilai
Karyawan A	19,2	57,7	18	94
Karyawan B	16	53,5	18,4	88
Karyawan C	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan D	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan E	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan F	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan G	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan H	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan I	17,6	51,5	16,5	86

Karyawan J	17,6	51,5	8	77
Karyawan K	17,6	51,5	8	77
Karyawan L	17,6	51,5	8	77

Sumber : Data Rumah sakit Dr. Reksodiwiryo 2023

Data di atas menunjukan contoh penilaian evaluasi kinerja perawat pada ruangan sutan syahril, Nama dan identitas karyawan yang di nilai di rahasiakan untuk penelitian ini, evaluasi kinerja yang di nilai diatas dibagi menjadi 3 bagian,yaitu Sikap Kerja dengan bobot (20), kinerja Pelayanan dengan bobot (60), dan Mutu Pelayanan dengan bobot (20) sehingga total nilai akhir dari kinerja perawat adalah (100). Contoh penilaian kinerja pada karyawan A, dimana Sikap kerja karyawan A berjumlah 19,2, kinerja Pelayanan berjumlah 57,7 dan Mutu pelayanan berjumlah 18 sehingga total nilai karyawan A berjumlah 94 dan dinilai Baik,Rata-rata Total nilai penilaian Kinerja perawat berjumlah di atas 60 dimana nilai itu dinilai Baik.

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ada *coaching*, *mentoring* dan *teamwork*. Menurut Afni Murti (2017) *coaching* adalah suatu proses membina karyawan dengan mendorong mereka untuk dapat mengembangkan diri dan memperbaiki kinerjanya melalui refleksi bagaimana mereka menerapkan suatu keterampilan dan pengetahuan tertentu dalam menjalani tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada nya.

Menurut Whitmore dalam Passmore (2013) *coaching* adalah kunci pembuka potensi seseorang untuk dapat memaksimalkan kinerjanya.Passmore (2013) mengungkapkan bahwa *coaching* adalah sebuah proses kolaborasi atau gabungan yang memiliki fokus pada solusi,berorientasi pada hasil,dan sistematis,dimana coach memberikan fasilitas peningkatan atas performa kerja,pembelajaran diri,pengalaman hidup, dan pertumbuhan pribadi dari *coache* itu sendiri.

Selain *coaching*, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah *Mentoring*, Menurut (HRM,2004) *mentoring* adalah pemberian saran,informasi atau bimbingan oleh seseorang dengan pengalaman yang berguna,kemampuan atau spesialisme untuk perkembangan professional dan personal individu lain. Mentor didefinisikan sebagai penasehat yang bijak dan terpercaya,Mentor secara sederhana diartikans eseorang yang biasa membantu orang lain mempelajari sesuatu yang mereka tidak bias belajar sendiri.

Menurut Allen (2007) mentoring adalah sebuah sistem bimbingan yang semi terstruktur dimana satu atau sekelompok orang berbagi. *Mentoring* melibatkan hubungan yang lebih jangka panjang antara seorang mentor yang lebih berpengalaman dan seorang karyawan yang kurang berpengalaman. Mentor adalah seseorang yang memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan kepada karyawan dalam pengembangan karir mereka.

Selain *Coaching* dan *Mentoring*, faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Teamwork*, Menurut Priskilla&Santika (2019) *Teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang biasa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim adalah sekumpulan orang berdasarkan kemampuan, bekerja sama dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama(Hanafi,2016).

Menurut Pandelaki (2018) *teamwork* dilakukan oleh beberapa karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan. Tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan (Silvani&Triatmanto,2017).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Rumah Sakit Tingkat III Dr.Reksodiwirwiryo atau disingkat RS TK III Rsodiwirwiryo,yaitu sebuah rumah sakit pemerintah

yang dikelola oleh Komando Daerah militer I/Bukit Barisan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat dan terletak di Jl.Wahidin No.1,Ganting Parak Gadang, kota Padang, provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Nama Rumah sakit ini berasal dari nama Reksodiwiryo Wiyotoarjo, seorang dokter pejuang kemerdekaan. Rumah Sakit ini merupakan salah satu lembaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada anggota TNI dan masyarakat umum. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja karyawan di rumah sakit ini menjadi kunci utama dalam memberikan layanan yang berkualitas. Namun, dalam konteks yang dinamis dan kompleks seperti ini, diperlukan pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir dalam (Nasution, 2020) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Fatah (dalam Sugiyatmi. dkk, 2016) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan,sikap motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.Dukungan organisasi melalui *coaching* dan *mentoring* dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Coaching* dan *mentoring* adalah dua pendekatan yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan pembinaan kepada pegawai.

Menurut penelitian Femmy Wulansaria dan Achmad Fauzi , *Coaching* dan *mentoring* yang diterapkan secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.dukungan organisasi dalam bentuk coaching dan mentoring dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan dan kinerja mereka. Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh karyawan seperti,Pengembangan keterampilan,Peningkatan motivasi, Peningkatan kinerja,Pengembangan karier dan Retensi karyawan.

Selain *coaching* dan *mentoring*, *team work* juga dinilai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Marpaung (2014) menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, itu didasari karena *team work* tidak lepas dari kerjasama karyawan yang ada untuk bekerja. Perrnyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa yang menyatakan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara anggota tim atau karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas,kreativitas,serta motivasi.ketika tim bekerja sama secara baik dan harmonis mereka bisa saling mendukung,berbagi pengetahuan,dan menyelesaikan tugas dengan lebih efesien, dan pada akhirnya akan memperbaiki kinerja individu dan keseluruhan tim.

Dari Latar belakang yang di uraikan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Coaching*,*Mentoring*,dan *Team Work* terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang.**

1.2 PerumusanMasalah

Berdasarkan Uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *coaching* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang?
2. Bagaimana pengaruh *mentoring* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Team work* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang?

4. Bagaimana pengaruh *coaching, mentoring* dan *team work* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *coaching* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *mentoring* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh *team work* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh *coaching, mentoring* dan *team work* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit dr.Reksodiwiryo Padang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Selain sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Rumah sakit

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Rumah sakit dalam penerapan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang akan dibuat dalam penelitian ini yaitu agar masalah penelitian lebih terfokus dan juga spesifik serta menghindari penalaran diluar inti dari masalah, maka penelitian ini terfokus kepada sistem *coaching*, *mentoring* dan *team work* untuk meningkatkan kinerja pada perawat di Rumah sakit dr.Reksodiwiryo Padang.