

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kinerja pegawai tidak terlepas pada pelatihan yang di fasilitasi oleh perusahaan dalam meningkatkan perkembangan kinerja yang di hasilkan dari pegawai demi keberhasilan yang di inginkan perusahaan. Bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat (Sutrisno, 2019:81). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperhatikan oleh perusahaan terutama pada klinik karena akan berdampak pada perubahan hasil yang lebih baik sesuai dengan yang di capai. Pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016: 147) sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”.

Pelayanan kesehatan adalah hak setiap orang yang dijamin dalam Undang Undang Dasar 1945 untuk melakukan upaya peningkatan derajat kesehatan baik perorangan, kelompok atau masyarakat secara keseluruhan. Kesehatan ialah salah satu kebutuhan dasar masyarakat Indonesia yang tercantum kedalam hak asasi manusia dalam kehidupan bernegara (Putri, 2016:72).

Klinik Pratama adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan medis berupa pengobatan dasar dan pengobatan khusus. Diselenggarakan oleh lebih dari satu profesional kesehatan dan dipimpin oleh seorang profesional kesehatan sebagai penanggung jawab. Klinik Pratama Hanuro memiliki fasilitas dalam melakukan pelayanan berupa poli umum, poli gigi, poli kha, pelayanan IGD, pelayanan KB, pelayanan poli vaksin, dan pelayanan laboratorium.

Tabel 1.1 Jumlah Kunjungan Pasien Dalam 3 Bulan Terakhir
Pada Klinik Pratama Hanuro

No	Nama Bulan	Jumlah Pasien
1.	Januari 2023	673
2.	Februari 2023	590
3.	Maret 2023	689
Rata – Rata Jumlah		651

Sumber: Klinik Pratama Hanuro (Januari – Maret 2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1.1 sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini yang digunakan dalam data 3 bulan terakhir sejumlah 651 pasien, penelitian ini di pecahkan dan di hitung menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan sebesar 5% dan hasil menjadi 247,7 peneliti membulatkan menjadi 248 pasien.

Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang sesuai pada bidangnya untuk meningkatkan profit dan mengembangkan potensi perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro merupakan masalah penting.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk memecahkan sejauh mana pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja pegawai terhadap peningkatan pelayanan. Maka dengan alasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kinerja Dan Pengembangan Kinerja Terhadap Peningkatan Pelayanan Kesehatan Pada Klinik Pratama Hanuro”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat disimpulkan adalah:

1. Apakah pelatihan kinerja berpengaruh terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro
2. Apakah pengembangan kinerja berpengaruh terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro
3. Apakah pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja berpengaruh terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kinerja terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan kinerja terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja terhadap peningkatan pelayanan kesehatan pada Klinik Pratama Hanuro

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dikemukakan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti Diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja pegawai pada Klinik Pratama Hanuro
2. Bagi Perusahaan Diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan setiap pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja pegawai untuk menjadikan Klinik yang unggul dan berkompeten

3. Bagi Akademis Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lainnya yang berminat untuk mengkaji penelitian yang sama tapi dengan ruang lingkup yang berbeda.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini hanya berfokus tentang pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja pegawai pada Klinik Pratama Hanuro.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini dengan sistematis yang terdiri dari 3 (tiga) bab yang dapat dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka, teori-teori mengenai pelatihan kinerja dan pengembangan kinerja pegawai, dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi

penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan operasional variabel.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari empat sub bab yang terdiri dari hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan dan analisis masalah. Serta memberikan saran-saran yang membangun sebagai perbaikan bagi perusahaan ataupun lembaga lainnya di masa yang akan datang