

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peran utama yang berpengaruh kepada setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengaruh, dorongan dan kerja. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan memerlukan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan perosalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mengetahui standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini semua daerah di Indonesia dari ujung barat sampai ujung timur sudah dapat dengan mudah untuk menemukan Rumah Sakit apalagi di kota-kota besar, tentunya Rumah Sakit tidak hanya satu atau dua bahkan cukup banyak. Kabupaten Karawang termasuk daerah yang memiliki 24 Rumah Sakit yang terdiri dari berbagai tipe dengan 1 Rumah Sakit tipe B, 19 Rumah Sakit Tipe C, dan 4 Rumah Sakit tipe D, yang terdiri dari Rumah Sakit negeri dan swasta. Untuk lebih

jelas mengenai daftar rumah sakit tersebut, berikut adalah daftar Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Karawang :

**Tabel 1.1**

**Daftar Rumah Sakit di Kabupaten Karawang**

No	Nama Rumah Sakit	Tipe	Status
1	RS Umum Daerah Karawang	B	Negeri
2	RS Hermina Karawang	C	Swasta
3	RS Ibu dan Anak dr. Djoko Pramono	C	Swasta
4	RS Ibu dan Anak Sentul	C	Swasta
5	RS Khusus Paru Kabupaten Karawang	C	Swasta
6	RS Primaya Karawang	C	Swasta
7	RS Umum Bayu Karta	C	Swasta
8	RS Umum Citra Sari Husada	C	Swasta
9	RS Umum Dewi Sri	C	Swasta
10	RS Umum Fikri Medika	C	Swasta
11	RS Umum Helsa	C	Swasta
12	RS Umum Islam Karawang	C	Swasta
13	RS Umum Izza	C	Swasta
14	RS Umum Karya Husada	C	Swasta
15	RS Umum Lira Medika	C	Swasta
16	RS Umum Mandaya	C	Swasta
17	RS Umum Mitra Family	C	Swasta
18	RS Umum Proklamasi	C	Swasta
19	RS Umum Puri Asih	C	Swasta
20	RS Umum Saraswati	C	Swasta
21	RS Umum Amanda Mitra Keluarga	D	Swasta
22	RS Umum Delima Asih Sisma Medika	D	Swasta
23	Rs Umum Rosela	D	Swasta
24	Rs Umum Sentral Medika	D	Swasta

Sumber : data Rumah Sakit per bulan maret 2021

Dari daftar tabel 1.1 di atas salah satu Rumah Sakit swasta adalah Rumah Sakit Rosela yang berbentuk Rumah Sakit Umum dengan tipe D yang berada di urutan 23 dari 24 Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Karawang. Rumah Sakit ini berlokasi di Jalan Interchange Karawang Barat No.3, Wadas, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, yang dikelola oleh PT. Sanjaya Putra Perwira. Rumah Sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Adapun fasilitas dan layanan yang dimiliki Rumah Sakit Rosela yaitu ambulance, Instalasi Gawat Darurat, Farmasi/Apotek, Ruang Operasi, Instalasi Gizi, Medcial Check Up, Dokter Umum dan Dokter Spesialis dengan penunjang medisnya yaitu laboratorium, radiologi, ultrasonografi (USG), dan elektrokardiogram (EKG). Tidak hanya itu Rumah Sakit Rosela juga memberikan pelayanan dari mulai rawat jalan sampai rawat inap dengan mempunyai 10 poliklinik yaitu poliklinik gigi, poliklinik penyakit dalam, poliklinik kebidanan dan kandungan, poliklinik anak, poliklinik bedah, poliklinik jantung dan pembuluh darah, poliklinik THT, poliklinik paru, poliklinik orthopedic, poliklinik saraf, dan memberikan pelayanan perawatan khusus dan insentif yaitu terdiri dari ICU/NCU, Ruang Isolasi, Ruang Perawatan Bayi, sedangkan untuk perawatan umumnya yaitu mempunyai Ruang Perawatan kelas VIP, kelas 1, kelas 2, dan kelas 3. Poliklinik umum dan poliklinik spesialis memberikan pelayanan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta

mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal maka dibutuhkan faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk kerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam kerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau

perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk kerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkatkan sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Rumah Sakit Rosela Karawang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan milik yayasan PT. Sanjaya Putra Perwira. Manajemen RS Rosela selalu berusaha menumbuhkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh karyawan. Motivasi yang diberikan adalah dengan mengadakan program tahunan yang berupa pemberian penghargaan karyawan kepada karyawan yang mampu melayani dengan baik, yaitu mampu berkomunikasi dan berinteraksi dalam menciptakan kenyamanan. Penghargaan tersebut diberikan pada saat momen hari Raya dan diumumkan kepada seluruh pengunjung RS Rosela dengan cara mengantungkan beberapa karyawan yang bekerja dengan baik dan mendapatkan penghargaan.

Manajemen RS Rosela juga menerapkan kedisiplinan yang baik untuk karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Penerapan disiplin dilakukan dengan adanya sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam kerja. Jika dalam penilaian disiplin karyawan baik maka karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti penghargaan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Adanya pemberian penghargaan tersebut dapat menimbulkan rasa bangga dan iri antara karyawan dan dapat memberikan motivasi

lebih di dalam diri, dengan demikian kinerja individu dari karyawan juga dapat meningkat.

Keterlambatan merupakan faktor yang paling penting dalam masalah kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan baik di instansi maupun di perusahaan. Sehubungan dengan tingkat keterlambatan karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang sudah baik tapi, namun belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Sehubungan dengan tingkat keterlambatan karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang, dapat dilihat dari data absensi karyawan dari bulan Januari – September tahun 2021 pada tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2021**

Bulan	Keterlambatan	Presentase
Januari	8	15,68%
Februari	10	19,60%
Maret	6	11,76%
April	8	15,68%
Mei	15	29,41%
Juni	9	17,64%
Juli	9	17,64%
Agustus	12	23,52%
September	9	17,64%

Sumber : *Jumlah Karyawan sebanyak 195 orang dari bulan Januari – September tahun 2021*

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah tingkat keterlambatan karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang sebanyak 195 orang dari bulan Januari – September tahun 2021 di atas, bisa dikatakan setiap bulan karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang ada karyawan yang datang terlambat. Jumlah karyawan yang paling banyak datang terlambat adalah pada bulan mei, sedangkan jumlah karyawan

yang paling sedikit terlambat pada bulan maret. Sehingga diperoleh rata-rata keterlambatan karyawan per bulan yaitu sebesar 18,30%.

Berikut adalah hasil observasi menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan yang ada di Rumah Sakit Rosela Karawang :

**Tabel 1.1**

**Hasil Observasi Pra Penelitian Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Selalu menaati peraturan jam masuk kerja setiap hari dengan tepat waktu	14	16
2	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerja	30	0
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	22	8
4	Selalu memanfaatkan waktu dengan baik pada saat bekerja agar memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan	21	9

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan dan ada saja yang masih datang terlambat atau tidak tepat waktu. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Lalu masih ada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak staff SDM Rumah Sakit Rosela Karawang, bahwa masalah kinerja karyawan menurun disebabkan karna masih terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa bekerja dengan maksimal, Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karna untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perusahaan harus bisa menciptakan kinerja yang baik juga. Meningkatnya kinerja karyawan bisa dilakukan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, salah duanya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah hasil

dari observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Observasi Penelitian Motivasi Kerja**

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	30	0
2	Selalu mendapatkan penghargaan berupa bonus, insentif dan lainnya	18	12
3	Diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang diinginkan	20	10
4	Rumah Sakit Rosela memberikan jaminan kerja sesuai kebutuhan	30	0

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan hasil dari table 1.2 diatas mengenai motivasi kerja, hampir seluruh pernyataan dikategorikan baik, tetapi masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan seperti diberi bonus atau insentif ketika karyawan mencapai targetnya. Hal ini bisa mengakibatkan berkurangnya motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dari hasil wawancara (*interview*) secara langsung oleh sebagian karyawan di Rumah Sakit Karawang, karyawan mengaku bahwa kurangnya motivasi atau dorongan oleh pihak atasan sehingga kurangnya semangat kerja yang dialami oleh beberapa karyawan, seperti halnya belum sepenuhnya mendapatkan *reward* atau bonus & insentif ketika karyawan bekerja dengan baik, dan ketika karyawan merasa jenuh atau bosan dalam pekerjaannya sebelum adanya pandemi seperti saat ini Rumah Sakit jarang mengadakan refreshing (*family gathering*) ke tempat wisata. Tujuannya agar karyawan tidak merasa stres dan membantu menyegarkan pikirannya saat sedang lelah melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, berikut adalah hasil dari observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan Rumah Sakit Rosela Karawang.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Observasi Penelitian Disiplin Kerja**

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Merasa sudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	24	6
2	Selalu datang tepat waktu	19	11
3	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	21	9
4	Tidak pernah mangkir bekerja	22	8

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai disiplin kerja masih terdapat karyawan yang tidak setuju menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif & efisien, masih terdapat karyawan yang datang telat, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, dan terakhir masih terdapat beberapa karyawan yang mangkir. Menurut hasil wawancara (*interview*) dengan staff SDMRumah Sakit Rosela Karawang menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti data diatas dan tidak datang tepat waktu, sistem absensi yang digunakan pada perusahaan ini sudah memakai sistem online (*finger print*). Karyawan yang terlambat 1-2x akan diberikan surat peringatan oleh atasan, sedangkan karyawan yang sering terlambat secara sengaja dan berturut-turut lebih dari 5x akan diberikan sanksi hukuman yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Selain hal yang sudah disebutkan diatas masih terdapat beberapa karyawan yang masih sering berleha-leha mengobrol dengan rekan kerjanya diluar pembahasan pekerjaan yang sudah memasuki jam kerja, setelah ditegur oleh atasan karyawan baru bergegas untuk mengerjakan tugasnya yang sudah menjadi kewajibannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Rumah Sakit Rosela Karawang masih terbilang belum cukup baik, disiplin kerja di Rumah Sakit Rosela Karawang juga masih kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika hal ini tidak diatasi secepat mungkin maka rumah sakit tidak akan cepat untuk mencapai tujuan dengan maksimal. Dari hasil uraian berikut seharusnya bisa dijadikan suatu evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan oleh kepala instalasi untuk mengetahui apa kelebihan dan kekurangan dari kinerja

bawahannya. Dengan begitu kepala instalasi dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat mengenai hasil evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Berdasarkan penelitian oleh Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal (2016) dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojokerto” berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ). Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang” berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ). Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin

kerja terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) maka terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Menurut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) penelitian yang dilakukan oleh Alfaka Muhammad (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia. mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial tidak ada pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai, ada pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai dan ada pengaruh stress kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai.

**Tabel 1.5**  
**Research gap Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1.	Iga Mawarni Marpaung, dkk (2016)	Motivasi	Kinerja	Berpengaruh
		Disiplin		Berpengaruh
2.	Nur Avni Rozalia, dkk (2018)	Motivasi	Kinerja	Berpengaruh
		Disiplin Kerja		Berpengaruh
3.	Kartika Dwi Arisanti, dkk (2019)	Disiplin Kerja	Kinerja	Tidak Berpengaruh
4.	Alfaka Muhammad (2017)	Motivasi	Kinerja	Tidak Berpengaruh
		Disiplin Kerja		Berpengaruh

Sumber : *Research gap* penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di Rumah Sakit Rosela Karawang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ROSELA KARAWANG”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang tidak bekerja secara maksimal
2. Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan *reward* seperti bonus, insentif.
3. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak atasan kepada karyawan.
4. Masih terdapat karyawan yang belum diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi kerja yang diinginkan
5. Masih terdapat karyawan yang tidak taat aturan.
6. Masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu.
7. Masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
8. Masih terdapat karyawan yang mangkir kerja.
9. Masih terdapat karyawan yang malas-malasan.

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y)
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada Rumah Sakit Rosela Karawang.
4. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan SPSS Version 26.

## 1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan RS Rosela Karawang.

2. Bagaimana disiplin kerja karyawan RS Rosela Karawang.
3. Bagaimana kinerja karyawan RS Rosela Karawang.
4. Apakah terdapat korelasi motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan RS Rosela Karawang.
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela Karawang.
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela Karawang.
7. Apakah terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela Karawang.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja terhadap karyawan RS Rosela Karawang
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja karyawan RS Rosela Karawang
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja karyawan RS Rosela Karawang
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan RS Rosela Karawang
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela Karawang
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela Karawang
7. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS. Rosela Karawang

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan gambaran yang jelas bagi manajemen Rumah Sakit Rosela Karawang tentang bagaimana menyelesaikan permasalahan di perusahaan yang menyangkut motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela karawang.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Dapat menambah pengetahuan mengenai tahapan-tahapan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RS Rosela Karawang sehingga RS Rosela Karawang mendapatkan manfaat langsung dari penelitian ini.

