

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan bebas sekarang ini Sumber Daya Manusia yang terampil, ahli, professional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efisien, dan efektif kerja di dalam suatu perusahaan.

Sehingga sumber daya manusia atau pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset dalam rangka usaha mencapainya sebuah keberhasilan yang di raih oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target perusahaan, pegawai bekerja dengan harapan agar memperoleh upah yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan sangat penting, maka perlu diupayakan agar motivasi pegawai lebih ditingkatkan lagi. pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik serta mempunyai prestasi yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam

kerjanya. Karyawan yang tidak termotivasi akan menurunkan semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk menyiptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja, tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin sebagai alat pendukung untuk melaksanakan tugas yang sesuai aturan dalam rangka mendukung optimal dalam bekerja. Salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam bekerja ialah, Disiplin datang dari diri pribadi pegawai itu sendiri sehingga pegawai tersebut senantiasa melakukan tugas-tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga karyawan tahu akan tugasnya yang telah diberikan kepada setiap pegawai dari instansi atau lembaga yang sudah disepakati sebelumnya.

Disiplin salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai tersebut terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan juga pegawai harus tahu kapan pekerjaan dimulai dan kapan pekerjaan itu selesai. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat terwujudkan pegawai yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan pihak pengelolah rumah sakit.

Dalam “Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135)”;

Sesuai bunyi pasal 3 bahwa ketentuan dalam pendisiplinan Pegawai Negri Sipil adalah:

- (1) Pegawai wajib masuk bekerja dan menaati ketentuan Jam Kerja serta mengisi daftar hadir dengan menggunakan sistem kehadiran elektronik.
- (2) Pengisian daftar hadir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk bekerja dan pada saat pulang kerja.
- (3) Pengisian daftar hadir dapat dilakukan secara manual dalam hal:

- a. Sistem kehadiran elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengalami kerusakan/ tidak berfungsi;
 - b. Pegawai belum terdaftar dalam sistem kehadiran secara elektronik;
 - c. Sidik jari tidak terekam dalam sistem kehadiran elektronik; atau
 - d. Terjadi keadaan kahar (*force majeure*).
- (4) Keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan suatu kejadian yang terjadi di luar kemampuan dan kendali manusia dan tidak dapat dihindarkan berupa bencana alam dan kerusuhan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

Rumah sakit pemerintahan sebagai salah satu organisasi publik selain bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, juga dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, dan harus mampu bersaing dengan rumah sakit pemerintah lainnya maupun rumah sakit yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta). Agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan mampu bersaing, kesuksesan rumah sakit ini tentu ada kaitannya dengan sumber daya manusia yang di miliki oleh rumah sakit.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaan rumah sakit dalam setiap daerah sangatlah penting. Melihat setiap masyarakat pasti membutuhkan pelayanan kesehatan, tapi dalam rumah sakit juga bukan hanya untuk berobat saat sedang sakit saja tetapi ada yang lain seperti konsultasi soal gizi dan medical check up.

Salah satu perusahaan pelayanan kesehatan perusahaan pelayanan kesehatan di daerah cikampek utara adalah rumah sakit umum izza cikampek. Yang memiliki fasilitas dan pelayanan unggulan seperti rawat inap, ICU, ruang operasi, laboratorium, UGD 24 jam, konsultasi gizi dan hal-RAR, USG 3&4 dimensi, klinik nyeri (*pain clinic*), klinik dokter umum, klinik bedah

umum, klini anak, klinik kebidanan dan kandungan, klinik mata dan klinik medical check up.

Kualitas dan kuantitas fasilitas / pelayanan tergantung pada sumber daya yang ada pada rumah sakit, upaya meningkatkan kinerja rumah sakit tidak hanya mengandalkan pada fasilitas modern, modal dan uang. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk rumah sakit adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Kinerja pegawai rumah sakit izza yang maksimal sangatlah diharapkan oleh rumah sakit. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas rumah sakit secara keseluruhan akan meningkat sehingga rumah sakit akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi rumah sakit yang islami berdaya saing dan menjadi kebanggaan umat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, yang dapat meningkatkan kepercayaan / kepuasan pada pasien.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Ernita Sibarani (2018) menunjukkan bahwa berdasarkan uji t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Namun belum ada penelitian yang dilakukan di rumah sakit izza sehingga peneliti akan melakukan penelitian langsung untuk mengetahui apakah motivasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan di dalam rumah sakit izza.

Yang terjadi dalam hal disiplin kerja. Pada Rumah Sakit Izza, para atasan telah berusaha mengatasi kedisiplinan yang cukup ketat untuk para pegawai jika melakukan kesalahan. Namun hal tersebut masih saja adanya kurang kesadaran dari pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Berikut data rekapitulasi absen pegawai Rumah Sakit Izza:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai
Waktu Hadir Pegawai Pada Tahun 2018 - 2020

No	KETERANGAN	2018	2019	2020
	Total Pegawai	280	280	280
1	Terlambat	23	19	28
2	Tepat Waktu	152	151	149
	PERSENTASE	91,78%	77,14%	90,00%

Sumber : Manager HRD 2020

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat disiplin dilihat dari kehadiran pegawai pada tahun itu mengalami penurunan dan perlu adanya peningkatan lagi untuk kehadirannya. Hal tersebut karena kurangnya kesadaran bagi pegawai dalam meningkatkan kedisiplinana. Sehingga krangnya kinerja pegawai, maka perlu adanya peran dari rumah sakit izza untuk memberikan setidanya sanksi bagi pegawai, yang tidak datang tepat waktu karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Mengenai tingkat kedisiplinana kerja pegawai rumah sakit izza terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan ruangan saat jam masih berlangsung, beberapa pegawai yang datang terlambat. Hal ini merupakan salah satu masalah yang terdapat dalam disiplin kerja pegawai. (sumber: Dari hasil wawancara dengan Ibu Aulia selaku HRD, 2020)

Pada penelitian yang sebelumnya seperti yang dilakukan Likdanawati (2018) menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin terhadap kinerja. Namun permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja pegawai yang belum optimal di duga kurangnya motivasi dan disiplin kerja nya rendah. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Izza”**.

Penelitian terdahulu Nailah Hayati, Taufik Rahman, Shinta Avriyanti dalam jurnal pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai rumah sakit pertamina tanjung tabalong. Vol. 2, No. 1. 2019 menyatakan bahwa, dalam suatu organisasi atau perusahaan, bentuk dari sumber daya manusia itu adalah tenaga

kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai SDM dalam organisasi atau perusahaan sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan hasil yang kompetitif.

Pada penelitian terdahulu Ernita Sibarani dalam jurnal pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru. Vol. 5, No.1. 2019 menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pihak rumah sakit perlu memberikan dan menciptakan lagi motivasi kerja terkhususnya untuk aspek kualitas kerja dimana dilihat pada hasil penelitian menunjukkan total skor yang relative rendah dibandingkan dimensi lainnya. Sebaiknya rumah sakit lebih memperhatikan kembali kemampuan yang dimiliki perawatnya, jika perawat masih belum mampu menghasilkan kualitas kerja maka adakanlah beberapa pelatihan untuk mampu melatih kemampuan perawat dalam bekerja. Hal ini juga pasti akan menguntungkan pihak rumah sakit, dimana rumah sakit akan memiliki perawat yang berkualitas dalam bekerja.

Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana dalam jurnal pengaruh motivasi dan bebas kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum mitra medika medan. Vol. 6, No. 2. 2018 p- ISSN : 2355-1488 e-ISSN : 2615-2932 menyatakan bahwa, meningkatkan mutu pelayanan yang berkesinambungan dengan komitmen kerja yang profesional, dan memberikan pelayanan kesehatan prima yang menunjang rasa kemanusiaan dan keadilan dengan mengutamakan kecepatan waktu, dan ketepatan mendiagnosa, tanggap, cakap, berempati, beretika, dan menjadikan pasien sebagai pusat. Dan senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut. hal

itu tidak lepas dari peran berbagai karyawan di beberapa bidang yang ada di rumah sakit tersebut. salah satu yang sangat berperan penting untuk mewujudkan pelayanan yang memuaskan adalah perawat. Perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien rumah sakit. Pelayanan perawat yang baik seperti pelakuan yang sopan, ramah, perhatian, serta sabar merupakan faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan atau dalam hal ini pasien. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit.

Likdanawati dalam jurnal pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum labuhan haji tengah aceh selatan. Vol. 7, No. 1. 2018 p-ISSN : 2338-2864 menyatakan bahwa, untuk mencapai tujuan kinerja maka memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Apabila seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya pengalaman kerja, kompensasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari instansi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Namun tanpa didukung kinerja yang baik maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan maksimal.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai di rumah sakit izza.
2. Disiplin kerja yang masih rendah dan belum diaplikasikan oleh beberapa pegawai di rumah sakit izza.
3. Ketidak harmonisan antar pegawai di rumah sakit izza.
4. Masih rendahnya kesadaran pegawai atas tugas yang telah diberikan.
5. Menurunnya kinerja pegawai di rumah sakit izza.
6. Belum optimalnya penilaian presentasi kerja di rumah sakit izza.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan membahas tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Izza Cikampek.
2. Penelitian ini dibatasi oleh penelitian dalam lingkup konsentrasi di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Izza Cikampek.
4. Responden analisis adalah pegawai Rumah Sakit Izza Cikampek.
5. Metode analisis yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pegawai di rumah sakit izza?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di rumah sakit izza ?
3. Bagaimana kinerja pegawai di rumah sakit izza ?
4. Bagaimana korelasi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di rumah sakit izza ?
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit izza ?
6. Bagaimana pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit izza ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Izza .
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Izza.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja pegawai di Rumah Sakit Izza.
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Izza.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Izza.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Izza.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai. Baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis :

1.6.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah pada kajian tentang motivasi kerja pegawai di rumah sakit izza.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah pada kajian tentang disiplin kerja pegawai di rumah sakit izz .
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah pada kajian tentang kinerja pegawai di rumah sakit izza.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan referensi baru mengenai hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai di rumah sakit izza.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan kontribusi ilmiah dan menyediakan referensi baru mengenai pengaruh parsial antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit izza.

6. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan kontribusi ilmiah dan menyediakan referensi baru mengenai pengaruh simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit izza.

1.6.2 Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan bagi pihak – pihak yang termasuk dalam dunia medis, maupun masyarakat pada umumnya. Melalui kajian tentang motivasi kerja, diharapkan rumah sakit dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi mengenai motivasi kerja pegawai pada rumah sakit izza.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan bagi pihak – pihak yang termasuk dalam dunia medis, maupun masyarakat pada umumnya. Melalui kajian tentang disiplin kerja, diharapkan rumah sakit dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi mengenai disiplin kerja pegawai pada rumah sakit izza.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan bagi pihak – pihak yang termasuk dalam dunia medis, maupun masyarakat pada umumnya. Melalui kajian tentang kinerja pegawai, diharapkan rumah sakit dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi mengenai kinerja pegawai pada rumah sakit izza.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan bagi pihak – pihak yang termasuk dalam dunia medis, maupun masyarakat pada umumnya. Melalui kajian tentang motivasi dan disiplin kerja, diharapkan rumah sakit dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja pegawai pada rumah sakit izza.

5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan bagi pihak – pihak yang termasuk dalam dunia medis, maupun masyarakat pada umumnya. Melalui kajian tentang motivasi dan kinerja pegawai, diharapkan rumah sakit dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi mengenai pengaruh parsial dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit izza.
6. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat melalui analisis yang dipaparkan bagi pihak – pihak termasuk dalam dunia medis, maupun masyarakat pada umumnya.. Melalui kajian tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan rumah sakit dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi mengenai pengaruh simultan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada rummah sakit izza.

