

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan. Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian dari suatu organisasi sosial dan kesehatan bertanggung jawab atas penyediaan layanan paripurna (*komperhensif*) yang mengutamakan pemulihan pengobatan (*kuartif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) yang diberikan kepada masyarakat. Rumah sakit sangat penting untuk pelatihan bagi tenaga kesehatan dan penelitian medis. Menurut UU Tahun 2009 Nomor 44, Rumah sakit adalah lembaga kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh serta menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat.

Sebagai institusi pelayanan kesehatan, rumah sakit memegang peran penting dalam melindungi kesehatan masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada fasilitas dan teknologi medis, tetapi juga pada kinerja baik para karyawannya. Disiplin kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di rumah sakit (Rasidin, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan

usahanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah baru bagi manajemen sebagai keunggulan kompetitif (Raden, 2019). Karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena karyawan ikut serta dalam pengambilan segala keputusan usaha agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan karyawan yang menentukan bagaimana hidup organisasi, keberhasilan dan kegagalan perusahaan ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Karena faktor-faktor yang mendukung mencapai tujuan perusahaan, dan produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan akan menerima lebih banyak dan jika produktivitas karyawan rendah maka yang karyawan hasilkan akan rendah atau lebih sedikit (Salman, 2021).

Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang terampil, namun yang lebih penting, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang baik. Karena keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang kinerja kerjanya tinggi dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Kehadiran karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah penting. (Sunyoto, 2021) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola aset perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dibandingkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja atau biasa disebut keberhasilan adalah hasil dari apa yang telah dilakukan atau prestasi kerja. Namun kinerja memiliki arti lebih luas, bukan hanya hasil pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga bagaimana cara

pekerjaan itu dilakukan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salam 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelatihan formal tetapi juga praktik kerja dan tindakan yang diambil dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja berasal dari berbagai pelatihan karyawan dan manajemen. Pengembangan operasional dan pelatihan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif, sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan strategi dalam perencanaan dan pengembangan kemampuan manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, manajer harus melakukan upaya untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya (Jasman, 2019).

Banyak faktor yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya, termasuk disiplin kerja yang lebih baik dan tingkat efisiensi kerja yang lebih tinggi. Dalam konsteks ini, tujuan peningkatan prestasi kerja memerlukan perhatian dan penekanan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan karyawan, termasuk disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada tingkat kinerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai, 2019).

Disiplin menunjukkan pada suatu perilaku seorang karyawan terhadap peraturan disiplin kerja, yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan menaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis

maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar peraturan dapat dikenakan sanksi disiplin dan hukuman, tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Menegakkan disiplin di tempat kerja penting untuk mengajarkan para karyawan untuk menghormati dan mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam perusahaan (Siagin, 2021).

Timbulnya permasalahan kinerja karyawan di perusahaan adalah masih adanya permasalahan seperti adanya sebagian karyawan yang lamban dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen sehingga menunda tugas lainnya. Saat ini masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor pada jam kerja, masih terdapat karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja, serta terdapat karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dalam pekerjaannya. Jam kerja, seperti tidak hadir di tempat kerja pada jam kerja dan ada karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pegawai, misalnya pegawai sering berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas di luar perusahaan (Jasman, 2019).

Hal ini dapat dicapai dengan pengukuran kerja sehingga karyawan dapat melakukan kinerja terbaiknya. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya, dan perusahaan harus menganalisis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya untuk membantu mengurangi beban kerja terkait dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta stress dalam kecepatan kerja yang dilakukan oleh karyawan (Qoyyimah, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang di lakukan di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, terdapat karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja, serta terdapat karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dalam pekerjaannya dan adanya sebagian karyawan yang lamban dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen sehingga menunda tugas lainnya. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi berupa data karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru, yaitu data laporan absensi karyawan dan laporan kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang berjumlah 71 orang yaitu karyawan medis dan non medis.

Dampak perubahan dalam dunia pelayanan kesehatan menurut rumah sakit untuk efisien dan responsive serta memberikan pelayanan yang berkualitas dan efisien. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana perilaku kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang penting untuk memenuhi standard dan harapan tinggi industri perawatan kesehatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Identifikasi disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru
2. Identifikasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Umum Nirwana Banjarbaru

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan gambaran tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memperkaya kepustakaan baik di tingkat program studi, fakultas, maupun tingkat universitas.

1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Memperoleh wawasan mendalam tentang bagaimana mengembangkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dan memahami pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja optimal.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti Lain

Menambah pemahaman tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja disektor kesehatan dan menjadi referensi untuk penelitian lanjutan dalam bidang terkait.