

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah menjangkau ke berbagai aspek kehidupan. Dalam era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang ingin mengembangkan bisnisnya dengan pesat, sehingga perusahaan memerlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas terbaik akan diperoleh dengan melakukan upaya perbaikan secara terus-menerus terhadap kemampuan manusia, proses dan lingkungan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien yaitu dengan menerapkan strategi. Agar sebuah perusahaan dapat memiliki keunggulan dalam skala global, maka perusahaan harus mampu melakukan kinerja lebih baik dalam rangka menghasilkan barang maupun jasa yang berkualitas tinggi. Pada dasarnya setiap perusahaan dengan melakukan berbagai cara salah satunya dengan menyusun program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan pelaksanaan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar seluruh karyawan dan pemimpin memiliki sikap dan perilaku yang tanggung jawab, disiplin, keadilan, dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. Masyarakat cenderung menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik dan cepat. Klinik adalah suatu fasilitas kesehatan publik kecil yang didirikan untuk memberikan perawatan kepada pasien luar. Biasanya klinik hanya mengobati penyakit-penyakit ringan seperti demam dan sebagainya, sedangkan kasus-kasus yang lebih parah diajukan ke rumah sakit.

Keberhasilan pelayanan kesehatan di sebuah klinik tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan bukan hanya dari segi keperawatan saja tetapi juga adanya SDM non medis lain yang ikut membantu dalam pelaksanaan pelayanan yang baik. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin.

Klinik merupakan sarana pengobatan pasien, yang mana seharusnya dalam sebuah klinik di dalamnya terdapat karyawan yang mengabdikan diri dan menangani pasien dengan sungguh-sungguh demi keberhasilan klinik dalam membangun citra yang baik dimata pasien. Klinik Pratama Gotong royong merupakan salah satu klinik kesehatan yang ada di Surabaya, tepatnya ada di jalan Manyar Kartika IV No.2-4-6 Surabaya. Klinik Gotong Royong memiliki beberapa pekerja yang telah memiliki fungsi dan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pekerja masih saja terdapat beberapa karyawan yang tidak tertib dalam melakukan pekerjaannya. "Ada beberapa karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kantor kerja, izin tidak masuk secara mendadak" ungkap salah satu pegawai di Klinik Pratama Gotong Royong. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin turunnya kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi tersebut. Karyawan merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang menjadi perhatian utama organisasi yaitu kepuasan kerja. Faktor tersebut mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu faktor pekerjaan itu sendiri, pengawasan, faktor gaji dan insentif yang dinilai masih rendah, hubungan dengan sesama karyawan yang tidak harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal. Masih banyak angka keterlambatan karyawan dalam 3 bulan terakhir pada tahun 2021 dengan data sebagai berikut.

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang terlambat
1	Januari	14 Karyawan
2	Februari	10 Karyawan
3	Maret	12 Karyawan

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Sedarmayanti dalam (Pamungkas & Widowati, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus di capai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hasibuan dalam (Pamungkas & Widowati, 2020), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis atau tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Admaji dalam (Rahmawati & Irwana, 2020) . Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Hasibuan, dalam (Rahmawati & Irwana, 2020). Dengan adanya kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja perawat (Admaji, 2011).

Dari uraian di atas maka dalam penelitian ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong Surabaya?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Gotong Royong Surabaya?

1.3 Tujuan

1. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Gotong Royong Surabaya.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoris

Untuk menambah wawasan dari peneliti khususnya bagi peneliti di bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai informasi dan pengetahuan yang bermanfaat di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk mengetahui permasalahan secara nyata khususnya di dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja untuk mencapai tujuan perusahaan agar mampu meningkatkan komitmen organisasi semakin baik

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan untuk evaluasi. Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk referensi

perusahaan agar dapat menerapkan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik lagi agar dapat mendorong perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

