

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah Sakit adalah institusi atau organisasi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Rumah Sakit Tk. III Brawijaya adalah rumah sakit milik pemerintah, yang merupakan lembaga non-profit untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien untuk semua anggota masyarakat. RumahSakit ini, melalui Divisi Humas wajib meningkatkan perannya dalam menjaga citra rumah sakit milik pemerintah di depan umum. Dalam rangka mengkomunikasikan hal-hal ini kepada publik, strategi tertentu dibutuhkan untuk menyampaikan pesan dengan benar. Sebagai upaya untuk meningkatkan citra Rumah Sakit, pendekatan hubungan yang harmonis diperlukan untuk membangun hubungan baik dengan publik internal dan eksternal (Kholisoh, 2015).

Menurut Undang – Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit setiap tenaga kesehatan yang berkerja dirumah sakit harus berkerja sesuai standart prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien (Kementrian Kesehatan RI, 2009)

Rumah Sakit Tk. III Brawijaya merupakan rumah sakit militer yang memperkerjakan Pegawai Negeri Sipil Kementrian Pertahanan dan TNI sesuai Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 08 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 06 Tahun 2014 Tentang Jenis Status dan Kedudukan. Disiplin Pegawai PNS Kemetrian Pertahanan dan TNI pada hakikatnya adalah kesanggupan pegawai PNS Kementrian Pertahanan dan TNI untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan Menteri Pertahanan. Telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati oleh pegawai PNS Kemetrian Pertahanan dan TNI beserta larangan yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai PNS Kementrian Pertahanan dan TNI dalam Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 (Menteri Pertahanan, 2010).

Menurut (Abdurrahmat Fathoni, 2006) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Untuk menciptakan kinerja pegawai Rumah Sakit Tk. III Brawijaya yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Seorang pegawai yang produktif ialah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang/jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kinerja pegawai yang tinggi. Tujuan utama dari produktivitas kinerja pegawai agar pegawai tingkat bawah maupun tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai agar rumah sakit dapat berkembang dan dapat meningkatkan mutunya.

Rumah Sakit Tk. III Brawijaya mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan rumah sakit dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan insentif.

Menurut (Astuti, Ipa, Wahono, & Ruliansyah, 2015) Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bias diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Perkembangan instansi pelayanan kesehatan dalam hal ini adalah rumah sakit sangat tergantung dengan pegawai, tanpa adanya pegawai maka rumah sakit tidak akan dapat berjalan dengan baik maka dari itu rumah sakit harus selalu memperhatikan para pegawai agar pegawai merasa nyaman dan tenang selama berkerja, sebaliknya rumah sakit juga harus memperhatikan alur perkembangan masuk keluarnya perusahaan. Hal ini harus disesuaikan dengan kondisi rumah sakit dan juga kondisi para pegawai demi untuk meningkatkan tingkat produktifitas kinerja para pegawai.

Menurut (Faisal et al., 2018) Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atribut secara rinci dan lengkap. Yang menjadi masalah adalah bahwa konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual; padahal setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu; misalnya, karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer, transportasi, dan seterusnya. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana; yakni, sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep kinerja secara utuh, maka kita perlu memberikan konsteksnya; misalnya, kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer, dan seterusnya.

Dalam peningkatan produktifitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi/rumah sakit mencapai hasil yang optimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk. III Brawijaya
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk. III Brawijaya
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk. III Brawijaya

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Mahasiswa**

Didalam penelitian ini agar diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti. Peneliti juga dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan. Penelitian ini juga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi dan memberi kesempatan peneliti dalam membandingkan antara teori yang diperoleh dengan penerapan di lapangan.

### **1.4.2 Manfaat Bagi Universitas**

Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama penelitian yang menyangkut permasalahan yang sama.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Dari penelitian ini telah diketahui faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai kebijakan pimpinan untuk memotivasi kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu untuk masyarakat.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Agar permasalahan yang diteliti sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas. Peneliti ingin mengetahui pendapat dari beberapa karyawan tenaga keperawatan rumah sakit mengenai pentingnya kedisiplinan dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.