

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang muncul, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di tengah tekanan tersebut, pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjalankan fungsi utama organisasi memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pada Rumah sakit islam siti hajar , peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama untuk meningkatkan efektivitas pelayanan pasien, Dalam upaya mencapai hal tersebut, penting untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk kinerja yang optimal. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih produktif, menunjukkan kreativitas, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan

tugas-tugas. Motivasi ini tidak hanya bersumber dari faktor intrinsik seperti rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga dari faktor ekstrinsik seperti imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh lembaga. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana sebuah lembaga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap pegawai yang patuh terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang disiplin akan bekerja dengan lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga berkontribusi pada pencapaian target organisasi. Disiplin kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan keseriusan dan komitmen seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang diembannya. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teratur dalam bekerja, mematuhi aturan yang berlaku, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam banyak kasus, perusahaan yang memiliki pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi sering kali mampu mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel

komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Tetapi terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang membuktikan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu atau reserch gap yaitu, Penelitian yang dilakukan oleh Kasmin dan Rahman (2020) ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Penelitian oleh Kusumayanti (2020) meneliti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2020) dan Ramadhan (2018) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan di sektor produksi dan teknologi informasi, sedangkan Kusumayanti (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak signifikan di sektor pemerintahan, menimbulkan pertanyaan tentang faktor kontekstual seperti jenis industri. Selain itu, hanya Kusumayanti (2020) yang memasukkan kinerja pegawai sebagai variabel dan menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga penting dieksplorasi di sektor lain. Perbedaan teknik sampling antara penelitian (purposive vs. random) dan ukuran sampel kecil juga menunjukkan perlunya penelitian dengan sampel lebih besar untuk validitas yang lebih luas.

Berdasarkan *research gap* tersebut, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara lebih komprehensif, terutama pada sektor pemerintahan daerah. Dengan mengkaji hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik ingin membahas lebih dalam mengenai persoalan di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ ***pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo*** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo?
4. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo?
5. Manakah variabel yang paling dominan memberikan pengaruh pada kinerja

pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo di antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut

1. Menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo.
4. Menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo.
5. Mengetahui variabel yang paling dominan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di rumah sakit islam siti hajar sidoarjo di antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan bisa diambil dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat menambah literatur yang relevan terkait hubungan

antara ketiga variabel tersebut dan kinerja pegawai dalam konteks industri jasa manajemen fasilitas.

- b. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yang ingin memperdalam kajian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja di sektor lain atau dalam konteks perusahaan yang berbeda. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan model atau teori baru terkait manajemen kinerja pegawai.
 - c. Kontribusi Terhadap Teori Manajemen: Dengan mengkaji secara mendalam peran motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat atau bahkan menantang teori-teori yang sudah ada mengenai kinerja pegawai. Hal ini dapat membantu dalam memperluas pemahaman teoretis terkait bagaimana ketiga variabel ini berinteraksi dan berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas pegawai.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi rumah sakit islam siti hajar sidoarjo: Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi rumah sakit islam siti hajar sidoarjo dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan sistem motivasi, penataan budaya organisasi yang lebih kondusif, serta penerapan kebijakan disiplin kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasionalnya.

- b. Bagi Manajemen SDM di Perusahaan Lain: Temuan penelitian ini juga dapat diaplikasikan oleh manajemen perusahaan di industri lain yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan-perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pedoman dalam merancang program-program yang mendukung motivasi pegawai, menciptakan budaya organisasi yang mendukung, serta memperkuat disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- c. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai: Bagi para pegawai, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi peningkatan kesejahteraan mereka. Dengan adanya perhatian yang lebih besar terhadap motivasi, lingkungan kerja yang lebih nyaman, serta disiplin yang diterapkan secara adil dan tepat, pegawai akan lebih merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya. Ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
- d. Bagi Pihak Akademis dan Praktisi: Penelitian ini akan bermanfaat bagi kalangan akademis dan praktisi manajemen sebagai sumber informasi dan panduan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan kinerja SDM. Praktisi manajemen dapat mengimplementasikan temuan penelitian ini dalam program pelatihan, kebijakan SDM, atau pengembangan manajemen kinerja pegawai yang lebih terstruktur dan efektif.