

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan institusi yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin canggih akan pentingnya kesehatan. Rumah sakit berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Upaya tersebut akan semakin sulit jika dihadapkan pada perubahan dan tantangan di era internasional yang sangat pesat ini, salah satunya adalah keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional keberadaannya sangat dibutuhkan oleh rumah sakit (Tungga Dewi et al., 2018). Keberadaan sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi rumah sakit. Secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas sebuah rumah sakit. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas suatu rumah sakit adalah hasil kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan rumah sakit (Simatupang & Saroyeni, 2018). Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan rumah sakit akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan rumah sakit (Djaman, 2021). Untuk mengetahui capaian kinerja sebuah rumah sakit harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh rumah sakit akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu (Frimadani et al., 2021).

Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: disiplin kerja, motivasi, dan iklim organisasi. Menurut (Junaidi, 2017) Disiplin kerja yang baik juga dapat memberikan rasa tanggung jawab yang besar terhadap kewajiban yang dilakukan karyawan di dalam sebuah organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Menurut Robbin (2008) dalam (Sibarani, 2018) Motivasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi target sebuah organisasi.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu iklim organisasi. Menurut (Berberoglu, 2018) menyebutkan iklim organisasi merupakan salah satu hal yang sangat penting mengenai lingkungan organisasi yang memiliki hubungan langsung dengan perilaku karyawan dan persepsi karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi yang nantinya dijadikan bagi penentu tingkah laku karyawan nantinya.

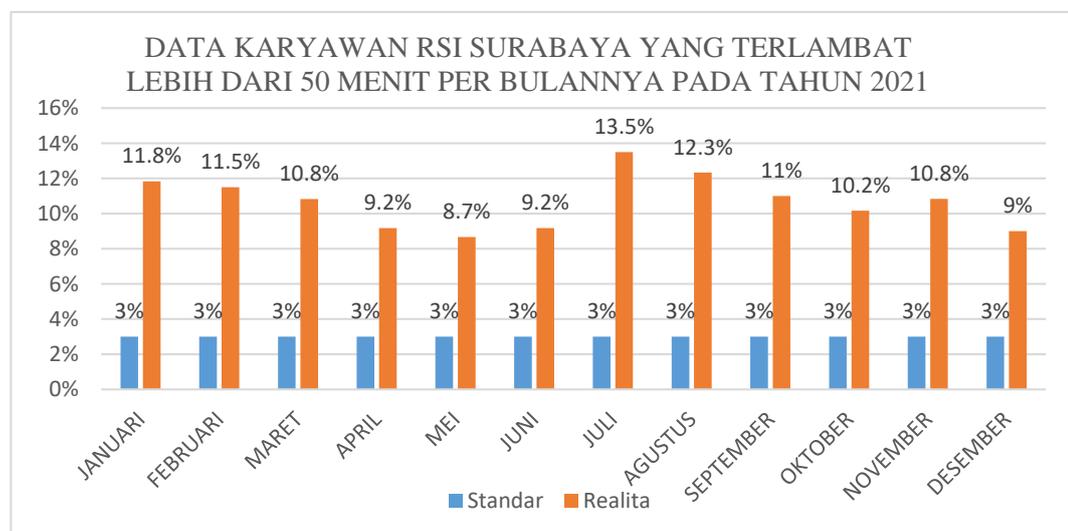
Sumber Daya Manusia RSI Surabaya A – Yani berjumlah 242 karyawan non medis. Dengan banyaknya jumlah karyawan non medis, rumah sakit harus professional dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja setiap tahunnya. berikut penilaian kinerja di RSI Surabaya – A.Yani pada tahun 2021.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Non Medis di RSI Surabaya A.Yani Tahun 2021

No	Aspek Penilaian Kinerja	Nilai
1.	Pengelolaan tugas	85,4
2.	Sikap	85,7
3.	Kedisiplinan Kerja	85,6
4.	Penampilan	88,4

Berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat diketahui bahwa kinerja di RSI dapat dikategorikan baik. Namun dalam pengelolaan tugas dan kedisiplinan kerja memiliki nilai yang paling rendah dalam 4 aspek yang ada. Dalam hal ini pengelolaan tugas dan kedisiplinan kerja ada hubungannya dengan disiplin kerja, motivasi serta iklim organisasi. Menurut staf SDM RSI Surabaya – A.Yani, keterlambatan yang dilakukan karyawan menjadi salah satu permasalahan mengenai kedisiplinan kerja. Data mengenai kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan pada tahun 2021 yang disajikan secara lengkap pada tabel berikut ini

Tabel 1. 2 Data Karyawan RSI Surabaya Yang Terlambat > 50 Menit Tahun 2021



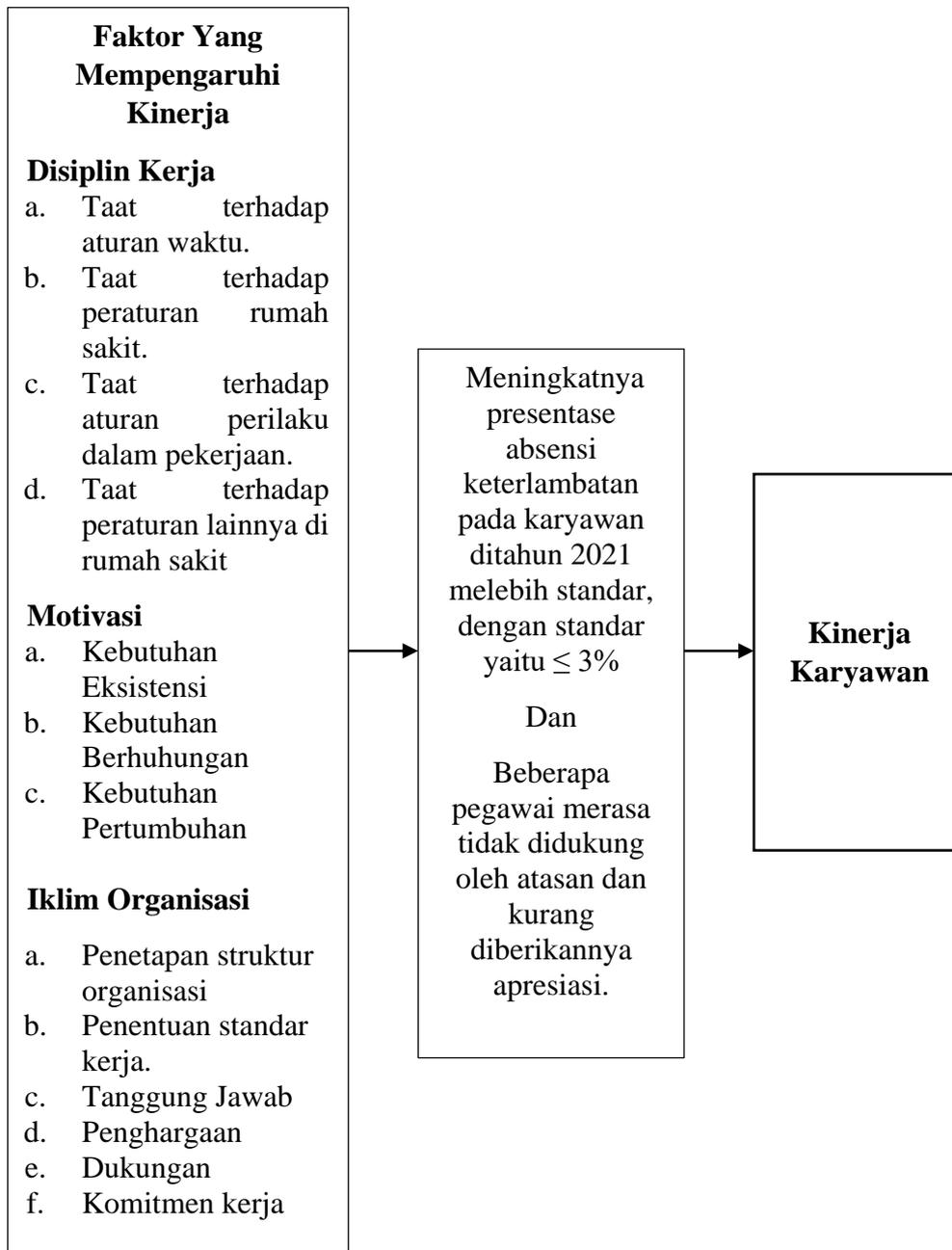
Sumber : Unit SDM RSI Surabaya A Yani

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada satu tahun terakhir menunjukkan angka keterlambatan karyawan melebihi standar keterlambatan yang ditentukan oleh Rumah Sakit yaitu  $\leq 3\%$ . Hal ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan disiplin kerja karyawan RSI Surabaya A – Yani. Fenomena lain yang

bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan iklim organisasi dimana dilihat dalam pengelolaan tugas yang belum sesuai dan suasana kerja karyawan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi waktu jam kerja yang ditetapkan rumah sakit. Menurut (Setyawan, 2021) Dalam berorganisasi, faktor iklim organisasi sangatlah penting untuk membentuk suasana organisasi lebih kondusif sehingga menciptakan kenyamanan dan kepuasan pada karyawan. setelah dilakukan wawancara pada karyawan di bagian pendidikan dan pelatihan, bahwa beberapa pegawai merasa tidak didukung oleh atasan dan kurang diberikannya apresiasi.

Berdasarkan permasalahan dan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSI Surabaya – A Yani 2022”

## 1.2 Kajian/Identifikasi Masalah



Gambar 1. 1 Kajian/Identifikasi Masalah

Penjelasan :

Dari kajian masalah diatas penelitian ini dijelaskan bahwa 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut teori dari (Robbins, 2001) sebagai berikut :

#### 1. Disiplin Kerja

Studi menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. menurut (Jasman, 2019) secara khusus (misalnya masih ada beberapa karyawan terlambat hadir dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut melakukan aktivitas diluar pekerjaan) merupakan pemicu yang mempengaruhi dan mengarah pada kinerja karyawan. hal tersebut ditandai dengan Meningkatnya presentase absensi keterlambatan pada karyawan ditahun 2021 melebihi standar, dengan standar yaitu  $\leq 3\%$ . Menurut penelitian dari (Ashliha, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

#### 2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang penting bagi pimpinan karena berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh efektifitas kerja karyawannya, karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh (Ermawita, 2018) motivasi motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi kesimpulannya bahwa setiap kenaikan motivasi karyawan juga akan meningkatkan kinerja karyawannya.

### 3. Iklim Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh (Yulihardi & Akmal, 2019) Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Menurut hasil wawancara (Setianto et al., 2021) Beberapa pegawai merasa tidak didukung oleh atasan dan kurang diberikannya apresiasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil kuisisioner yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai merasa belum nyaman dengan iklim organisasi di RSI A.Yani

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu difokuskan pada pengaruh disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan non medis di RSI Surabaya - A Yani tahun 2022.

### **1.4 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan non medis di RSI Surabaya A – Yani Tahun 2022.

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi disiplin kerja, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan non medis di RS Islam Surabaya – A.Yani Tahun 2022
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non medis di RS Islam Surabaya - A.Yani Tahun 2022
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan non medis di RS Islam Surabaya - A. Yani Tahun 2022
4. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan non medis di RS Islam Surabaya A. Yani Tahun 2022

### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di RS Islam Surabaya - A.Yani tahun 2022

### **1.6 Manfaat**

#### **1.6.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai syarat untuk mendapat gelar sarjana kesehatan, serta menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman bagi peneliti

#### **1.6.2 Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan informasi, pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan non medis RS Islam Surabaya – A.Yani di masa yang akan datang

### **1.6.3 Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo**

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan, pengetahuan, hardskill dan softskill mahasiswa sehingga dapat menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten