

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit Umum Daerah Jend. Ahmad Yani merupakan instansi Negeri yang bersifat kompleks serta beragam. Selain itu, rumah sakit juga merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Untuk itu, diperlukan merupakan bentuk pengelolaan sistem pelayanan yang modern untuk setiap wilayah kerja atau unit usaha, sehingga sistem pelayanan di setiap rumah sakit perlu ditinjau kembali guna mengantisipasi persaingan global, (Sukma, 2014).

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang dapat berpikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya serta mempunyai semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan teknologi dan zaman. Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan penting dalam melaksanakan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini juga senada dengan perkataan (Alwafi Ridho Subarkah, 2018) yang menyatakan bahwa organisasi harus menghormati semua aspek karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Menurut (Alwafi Ridho Subarkah, 2018) sumber daya manusia adalah “kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”. Sedangkan (Sukma, 2014) menyatakan bahwa Merupakan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk diterapkan, karena jika setiap staf ditempatkan pada tempat yang tepat dengan pengalaman yang sesuai maka akan tercapai semua tujuan dari visi dan misi rumah sakit. Menurut Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 pasal 23 bahwa Diperkirakan 40-60% pelayanan rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada tenaga kesehatan.

Motivasi dalam hal ini bisa dalam penyampaian semangat kerja kepada setiap pegawai dan bisa dalam bentuk menyapa, senyum atau ucapan yang baik dari atasan kepada mereka yang sedang bekerja keras, upaya ini agar dapat

meningkatkan kinerja pegawainya, dalam hal ini setara dengan pernyataan (Rahayu & Srihastuti, 2018) bahwa Motivasi di sini bisa berupa ucapan selamat, senyuman, atau kata-kata penyemangat yang membuat karyawan mau bekerja lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai dalam instansi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja instansi sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan optimal. Menurut (Malka *et al.*, 2020) menyatakan Instansi Pemerintah atau Instansi Pemerintah sudah memiliki aturan baku penilaian kinerja pegawai dengan daftar penilaian prestasi kerja (DP3) setiap akhir tahun. Dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) sebagai alat penilaian kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, disiplin kerja ialah unsur penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja yang ditanamkan dalam organisasi atau instansi kepada pegawai sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja yang baik ialah cerminan besarnya tanggungjawab seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini mendorong gairah bekerja, semangat bekerja, dan terwujudnya tujuan dari visi misi instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap direktur selalu berusaha memaksimalkan para bawahannya dalam menerapkan disiplin yang baik. Hal ini senada dengan pernyataan (Santoso, 2018) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana meningkatkan kesadaran karyawan untuk melakukan tugas, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak muncul dengan sendirinya.

Berdasarkan penelitian serta kegiatan yang penulis lakukan pada objek dan pekerjaan sehari-hari di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro terdapat jumlah pegawai bagian struktural sebanyak 105 pegawai dan didukung dengan data yang diperoleh dari status absensi pegawai pada RSUD Jend, Ahmad Yani Kota Metro, masih banyak pegawai yang belum mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta masih ada beberapa yang tidak menggunakan seragam atau atribut dinas sesuai dengan peraturan rumah sakit dan ada pula pegawai yang masih kelupaan dalam absensi.

Berikut ini data tabel yang dapat penulis rekapitulasi berdasarkan *fingerprint* pada pegawai bagian struktural yang berkolaborasi dengan staf RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro.

Tabel 1.1 Tabel rekapitulasi absensi *Finger Print* periode 2020 januari sampai dengan Desember.

No	Bulan	Rekapitulasi data Absensi Fingerprint		
		Tidak Hadir	Terlambat	Cepat pulang
1	Januari	2	3	6
2	Februari	3	2	2
3	Maret	2	2	1
4	April	3	3	2
5	Mei	3	2	1
6	Juni	2	3	1
7	Juli	3	3	1
8	Agustus	1	1	-
9	September	1	3	1
10	Oktober	2	2	1
11	November	1	2	-
12	Desember	2	3	5
	Jumlah	25	29	21
	Persentase	23,81%	27,61%	20%

Sumber: Data Kepegawain RSUD. Jend. Ahmad Yani. 2021.

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pegawai yang tidak hadir dari bulan januari sampai dengan desember 2020 sebanyak 25 pegawai (23,81%), sedangkan yang terlambat sebesar 29 pegawai (27,61%) dan cepat pulang sebanyak 21 pegawai (20%) kondisi tersebut terlihat bahwa capaian tingkat disiplin kerja pegawai RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro masih menunjukkan belum efektif dan efisien hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan, ketegasan pimpinan dan motivasi, sehingga dalam hal ini penulis memfokuskan judul penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jend. Ahmad Yani Kota Metro”**

B. Identifikasi Masalah

Dari fenomena latarbelakang masalah yang penulis narasikan sebelumnya, maka identifikasi masalahnya adalah:

Jumlah pegawai yang tidak hadir dari bulan januari sampai dengan desember 2020 sebanyak 25 pegawai (23,81%), sedangkan yang terlambat sebesar 29 pegawai (27,61%) dan cepat pulang sebanyak 21 pegawai (20%) kondisi

tersebut terlihat bahwa capaian tingkat disiplin kerja pegawai RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro masih menunjukkan tingkat kedisiplinan belum baik.

C. Rumusan Masalah

Dari fenomena latar belakang masalah ini, maka rumusan masalah yang diajukan oleh penulis mencakup, diantaranya:

1. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro?
2. Diduga ada pengaruh kinerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro?
3. Diduga ada pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD. Ahmad Yani Kota Metro?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro.
2. Pengaruh pengaruh kinerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai RSUD. Jend. Ahmad Yani Kota Metro.
3. Pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di RSUD. Ahmad Yani Kota Metro.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi Rumah Sakit sebagai acuan pertimbangan penilaian oleh pimpinan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut masalah motivasi dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja di RSUD Jend. Ahmad Yani Kota Metro.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dengan objek dan literatur penelitian yang berbeda.