

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, rumah sakit mempunyai tugas untuk meningkatkan efisiensi dan daya saingnya sebagai entitas ekonomi dan tidak membatasi misi sosialnya. Rumah Sakit harus merumuskan kebijakan kinerja strategis dalam organisasi, manajemen, dan sumber daya manusianya. Perkembangan teknologi dapat mempermudah pekerjaan individu, oleh karena itu karyawan memerlukan keterampilan yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi.

Orang-orang dalam suatu organisasi dianggap sebagai aset. Artinya, seperti sumber daya atau teknologi, mereka adalah sumber kehidupan organisasi. Perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya mempunyai dampak terhadap organisasi, terutama pada karyawannya. Faktanya, setiap perusahaan memerlukan faktor dasar manusia, termasuk manajer dan karyawan, ketika mengembangkan model misi untuk mencapai tujuannya. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia dengan baik agar dapat menarik karyawan yang puas terhadap pekerjaannya. Dalam suatu organisasi, orang merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Terlepas dari semua elemen yang diperlukan, organisasi tidak dapat berfungsi tanpa karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasinya.

Rumah Sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh serta menyelenggarakan pelayanan

rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Keberhasilan seorang karyawan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya dapat diukur dari kinerja optimalnya. Karyawan yang profesional harus bekerja dengan baik. Diperlukan beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan karyawannya.

Suatu rumah sakit mempunyai bidang sumber daya manusia yang berbeda-beda, salah satu bidang yang terpenting adalah karyawan atau staf. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan mampu membangkitkan semangat melalui perawatan pasien, mengutamakan keselamatan pasien, dan mencapai tujuan organisasi. Kehadiran banyak orang ketika bergabung atau bekerja dalam suatu organisasi sangat menentukan kinerja organisasi tersebut dengan menentukan kinerja organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, perilaku kerja menciptakan sesuatu yang diharapkan berdasarkan peran pekerjaan seseorang, sehingga kinerja individu menjadi ukuran kinerja organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Nurmala & Sullaida,2021). Hal ini tentunya menjadi

keinginan bagi setiap organisasi untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui kinerja atau keberhasilan karyawan. Melalui evaluasi kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi pengambilan keputusan, evaluasi dan umpan balik. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja setiap individu karyawan sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya dan dapat memberitahu apa yang perlu untuk ditingkatkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Indria Hangga Rani, 2020).

Menurut Mangkunegaran dalam (Fatma,2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, didalam sumber daya manusia poin yang paling penting adalah hasilnya. Hasil yang dimaksud adalah keluaran (output) selama proses kerja berlangsung. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan posisi di perusahaan. Pentingnya peningkatan kinerja adalah proses perilaku orang-orang saat melakukan pekerjaannya yang menghasilkan pemikiran tentang pencapaian tujuan yang ingin dicapainya.

Perusahaan seringkali menghadapi masalah personalia. Permasalahan sumber daya manusia sendiri merupakan suatu tantangan bagi manajemen karena keberhasilan pengelolaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila

karyawan suatu perusahaan khususnya sumber daya manusianya dapat berkinerja dengan baik maka perusahaan akan berfungsi secara efisien.

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah menerapkan tingkat disiplin kepada setiap karyawannya. Menurut Hartatik (dalam Prasetyo,2019) Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dan disiplin berupa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik kinerjanya dalam bekerja. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Setya Bhirawa & Wulandari, 2022) Disiplin merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di lingkungan kerja yang tertib, efektif dan efisien melalui sistem pengaturan yang tepat. Hal ini terlihat pada perusahaan, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa penjelasan dan datang tidak tepat waktu. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan masing-masing.

Sutrisno dalam (Bekti, 2022) menyatakan disiplin karyawan dikatakan buruk jika ia terus-menerus melanggar standar dan undang-undang perusahaan, apalagi jika melakukannya berulang kali. Di sisi lain, adanya kondisi kedisiplinan yang baik ditunjukkan dengan pegawai yang patuh terhadap aturan perusahaan.

Fenomena disiplin di Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur patut mendapatkan perhatian dikarenakan masih terdapat sebagian besar karyawan masih memiliki disiplin kerja rendah dilihat dari karyawan yang datang telat, masih ditemukan yang tetap santai pada jam operasional kerja, rendahnya semangat kerja, cara memimpin yang masih tidak merata saat memberikan sanksi dan semua hal tersebut mempengaruhi sebagian karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang selama bekerja melakukan aktivitas yang tidak berhubungan langsung dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adanya disiplin kerja yaitu ketepatan waktu karyawan dan ketaatan terhadap norma-norma yang telah ditetapkan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik tingkat kinerja pegawai dan sebaliknya semakin buruk tingkat disiplin, semakin buruk pula kinerjanya. Tentu saja disiplin kerja menjadi hal yang penting dalam perusahaan. Menurut Gultom dalam (Bekti, 2022) ketaatan dan kepatuhan terhadap kesepakatan antara pengusaha dan pekerja merupakan bagian penting dari kedisiplinan.

Faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan berikutnya yaitu stres pada karyawan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan jenis kerja dapat diukur melalui 4 indikator yakni beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang di dapatkan dan tanggung jawab (Prawira & Suwandana, 2019).

Stres umumnya dipahami sebagai dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang suatu bentuk tekanan fisik dan psikologis yang terjadi ketika

menghadapi kondisi yang tampak berbahaya. Manajer mungkin tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami tingkat stres yang rendah atau sedang. Hal ini karena stres pada tingkat tersebut dapat bersifat fungsional dan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Akibatnya pekerjaan sering kali tidak berjalan lancar dan tertunda. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan ikut menurun. Kondisi tersebut dapat berasal dari diri sendiri ataupun lingkungan sekitar (Wulandari et al.,2022).

Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu perusahaan beroperasi lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang signifikan terhadap individu. Karena itu perlu dipahami potensi stres dalam organisasi agar dapat mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan (Farisi & Pane,2021)

Fenomena stres kerja di Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur memerlukan perhatian. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi antara lain beban kerja yang diberikan pada karyawan dirasa berlebihan, serta ketidak jelasan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja, ditambah lagi karyawan bekerja dibawah tekanan atau desakan waktu, mengalami kecemasan, kebosanan, hubungan kerja dan konflik .

Selain tingkat stres dalam pekerjaan, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau sebagai serangkaian perasaan

senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan terhadap perasaan yang berkenaan dengan pekerjaannya (Prawira & Suwandana,2019). Kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menghargai pekerjaannya. Perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat melalui respon emosional dan reaksinya terhadap pekerjaan. Penting buat peduli bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bagian yang mendorong karyawan untuk bekerja.

Robbins dalam (Eliyana *et al.*,2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan perilaku umum terhadap prestasi kerja selama terdapat penghargaan dan prestasi yang pantas. Secara teoritis kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual bagi setiap individu. Kepuasan akan berbeda-beda tergantung nilai-nilai yang berlaku pada diri masing-masing. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin besar pula kepuasan yang dialami. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa senang atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi lebih produktif, lebih terlibat, dan kecil kemungkinannya untuk berhenti dibandingkan karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Fenomena kepuasan kerja di Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur patut mendapat perhatian. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi, khususnya persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan kerja

yang buruk, serta gaji yang tidak sesuai dan rendahnya rasa kebersamaan, juga menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, dan kurangnya kerjasama.

Rumah Sakit Provinsi Dr. Zubir Mahmud, Kabupaten Aceh Timur merupakan rumah sakit Tipe B yang menjadi pusat rujukan distrik Aceh Timur. Rumah sakit Zubir Mahmud di Aceh Timur terletak di Gampong Seuneubok Barat, Kecamatan Idi, Kabupaten Aceh Timur. Rumah Sakit Zubir Mahmud merupakan rumah sakit berbadan hukum yang didirikan pada tanggal 10 Desember 2014 sebagai pusat rujukan Kabupaten Aceh Timur. Rumah Sakit Zubir Mahmud dengan didukung oleh tenaga medis yang mumpuni, memiliki ketersediaan peralatan mutakhir dengan langganan medis serta selalu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi kedokteran, selalu berkomitmen dalam memberikan pelayanan rujukan yang prima. Selain itu, Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal bekerja dalam situasi yang kondusif sehingga dapat menjamin mutu pelayanan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi dan unsur komparatif bagi organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam karya untuk meningkatkan pemahaman, yang selanjutnya dapat memperluas pemikiran pembaca.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan tambahan pengetahuan untuk memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Zubir Mahmud Aceh Timur.
2. Bagi Rumah Sakit, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengambil langkah-langkah kedepannya guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan