

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia berperan sebagai motor penggerak bagi berlangsungnya kehidupan suatu organisasi. Berjalan dengan baik atau tidaknya suatu organisasi, dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tidak dapat dipungkiri, bahwasanya Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting didalam suatu organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi dapat dikatakan sangat bergantung terhadap sumber daya manusia yang ada karena merekalah yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Maka dari itu, diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja agar perusahaan dapat mengetahui langkah-langkah apa saja yang harus diambil untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar tercapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Seluruh rangkaian kegiatan didalam organisasi, dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Agar berlangsungnya aktivitas manajemen suatu organisasi berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang

berkemampuan dan berketerampilan yang tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Qodarini (2015:14) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Berdirinya suatu organisasi atau perusahaan, pastinya memiliki maksud dan tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi perlu memerhatikan beberapa upaya dalam mewujudkan kinerja karyawannya agar berjalan baik dan efektif. Upaya meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Menurut Darmadi (2020:242) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu hal, keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, seperti fasilitas atau berbagai alat bantu kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi atau suasana dimana lingkungan tersebut kondusif dan sesuai sehingga seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik seperti hubungan kerja sesama karyawan. Dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa indikator antara lain Hubungan rekan kerja

setingkat, Hubungan atasan dengan bawahan dan Kerjasama antar karyawan (Siagian 2015:61)

Selain lingkungan kerja, penerapan disiplin kerja juga merupakan upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi, juga memberikan manfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. . Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Tanjung & Manalu (2019) yakni bentuk disiplin preventif dan bentuk disiplin korektif. Bentuk disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Tujuan dari bentuk disiplin ini, yaitu untuk menggerakkan karyawan dalam berdisiplin diri. Diharapkan karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Sedangkan bentuk disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan harapan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Dalam bentuk disiplin ini, apabila ada karyawan yang melanggar maka perlu diberi sanksi yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Adapun beberapa indicator dalam disiplin kerja Menurut Sutrisno (2020), yakni taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, mengemukakan bahwa Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Haliman & Wulandari (2012) Rumah Sakit adalah institusi Kesehatan profesional yang pelayanannya diselenggarakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli lainnya.

Rumah Sakit Umum Prsetya Bunda Tasikmalaya merupakan salah satu Rumah Sakit di Kota Tasikmalaya tipe D yang didirikan oleh Dr. H. Triono Eddy Muliato, Sp. OG dan Ny. Hj. Dwi Ratna Kartika, SH dan berada dibawah naungan PT Prasetya Mulia. Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda menangani berbagai pelayanan, baik pelayanan untuk bayi, anak-anak, pelayanan untuk dewasa serta pelayanan penyakit menular. Terdapat dokter spesialis, dokter umum, perawat dan karyawan lainnya yang bekerja didalamnya. Menurut Kusnanto (2006) Perawat merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda tersebar menjadi beberapa bagian penempatan, antara lain *Perinatology*, ICU, *Nurse Station*, *Hemodialisa*, *Thalassemia*, Rawat jalan isolasi dan IGD. Perawat-perawat ini diharapkan untuk selalu siap siaga dalam memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh pasien yang tentunya membuahkan pengerahan keoptimalan kerja mereka di Rumah Sakit ini.

Salah satu tantangan terpenting dalam pelayanan di Rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan pelayanan dan penanganan terhadap pasien yang diberikan memuaskan tanpa harus memandang latar belakang sosial ekonomi. Dalam hal ini, peran Rumah Sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian para staf, tenaga medis khususnya perawat. Perawat memegang peran penting untuk terciptanya pelayanan dan penanganan pasien yang memuaskan karena mereka secara langsung berinteraksi dengan para pasien. Pelayanan keperawatan yang baik seperti perlakuan yang sopan, ramah, dan senantiasa memberikan perhatian dan sabar kepada pasiennya.

Hubungan lingkungan kerja antar pasien dan pegawai Rumah Sakit berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila pasien merasa stress, pasrah terhadap keadaan dan bahkan tidak dapat mengendalikan dirinya, itu sangat berpengaruh kepada suasana kerja pegawai terkhusus kepada perawat yang bertugas merawat dan memberikan pelayanan secara langsung kepada pasien. Hal ini juga berkaitan dengan beberapa karyawan termasuk perawat yang dihadapkan pada kondisi dimana mereka dibebankan jam lebih untuk bekerja atau dinamakan dengan jam darurat (*cito*). *Cito* merupakan istilah tenaga medis dalam Bahasa latin yang bermakna segera. Pasien yang dibawa ke rumah sakit dalam kondisi sakit atau cedera parah, akan dimasukkan dalam kategori *cito* yang harus ditangani saat itu juga, karena penundaan dapat mengancam keselamatan jiwanya, maka dalam kondisi ini mengharuskan

karyawan Rumah Sakit bekerja diluar jam kerja mereka, dan mereka harus selalu siap sedia dalam memberikan pelayanan terhadap para pasiennya.

Berdasarkan hasil survey awal serta wawancara dengan HRD dan Kepala Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya didapatkan informasi bahwasanya terdapat beberapa pasien maupun keluarga dari pasien yang mengeluhkan kinerja dari perawat yang dapat dikatakan kurang optimal dalam memberikan pelayanan serta perawatan terhadap pasien. Profesi perawat di Rumah Sakit sangat menentukan akan kepuasan pasiennya,. Keluhan dari pasien memiliki peranan penting dalam penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya karena pasien merupakan konsumen yang harus dijaga oleh pihak manajemen sehingga manajemen berusaha mengurangi keluhan pasien seminim mungkin. Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya perlu memerhatikan Kinerja Perawatnya, namun peningkatan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Jasa pelayanan Rumah Sakit sangatlah membutuhkan ketepatan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Oleh karena itu, perawat sebagai tenaga paramedis yang berinteraksi secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam memberikan perawatan kesehatan kepada setiap pasien.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya
2. Bagaimana Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya
3. Bagaimana Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya
2. Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya
3. Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya
4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu, juga berguna bagi penulis, perusahaan, dan pihak lain.

1. Kegunaan Pengembang Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Dapat menambah terapan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai Sumber Daya Manusia perusahaan, dimana dalam penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi tentunya diharapkan akan dapat memberikan manfaat :

1) Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk dapat menjadi ilmu yang bermanfaat serta berkah.

2) Bagi Perusahaan

Mengharapkan hasil dari penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan personalia kedepannya.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain untuk dapat mempelajari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya, yang berlokasi di Jalan Ir. H. Djuanda No. 1 Panyingkiran Kec. Indihiang Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46211, Indonesia.

Penelitian ini berlangsung mulai bulan Oktober 2022 sampai dengan Oktober 2023. Adapun waktu penelitian dapat dilihat pada tabel waktu penelitian. (Terlampir).