

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi setiap perusahaan untuk tetap dapat bertahan di masa pandemi ini. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Edy Sutriso, 2016: 13). Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Rumah sakit sebagai salah satu perusahaan dan juga sebagai organisasi pelayanan kesehatan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah sakit tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lainnya tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat memengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi yang tepat dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana. Rumah Sakit

merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Pengelolaan Rumah Sakit yang khas menjadikan studi pengelolaan SDM Rumah Sakit merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Terdapat dua kelompok besar dalam SDM rumah sakit yakni tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non-medis yang terdiri dari tenaga administratif dan tenaga pelaksana lainnya. Organisasi rumah sakit mempunyai bentuk yang unik, yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit mempunyai kekhususan yang lahir dari adanya hubungan yang terjadi antara *Medical Staff* (kelompok dokter) dan Administrator atau CEO (manajemen), serta *Governing Body*. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat Rumah Sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tuntutan adanya interaksi yang tinggi antara ketiga hal tersebut membuat pengelolaan rumah sakit menjadi tidak mudah.

Kinerja karyawan atau perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan kinerja

karyawan. kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Masram 2017). Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya adalah rumah sakit umum daerah milik Pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang terletak di wilayah Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Selain itu RSUD dr. Soekardjo juga sebagai rumah sakit rujukan untuk wilayah Tasikmalaya dan sekitarnya. Dengan adanya tittle rujukan tersebut, menjadikan rumah sakit ini banyak dikunjungi pasien disetiap waktunya.

Banyaknya kunjungan pasien merupakan tolok ukur penulis untuk menjadikan rumah sakit ini sebagai objek untuk melihat seberapa sukses kinerja karyawan khususnya perawat. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu narasumber dengan jabatan kepala kepegawaian yaitu ibu Yayah Yaitu:

*“Fenomena yang sering muncul akhir-akhir ini yaitu menurunnya produktivitas kinerja perawat.”*

Penulis juga melakukan pra-survei berupa wawancara kepada 20 responden yang pernah menjadi pasien di RSUD dr. Soekardjo yaitu:

**Tabel 1. 1**  
**Pra Survey**

No	Pertanyaan	Jumlah responden	
		Ya	Tidak
1.	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	7	13
2.	Perawat kurang cepat atau cekatan dalam menangani pasien	10	10
3.	Perawat tidak ramah terhadap pasien	12	8

*Sumber:* Data diolah 2021

Survei tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan untuk saat ini masih kurang dari memuaskan. Selain dari pra-survei tersebut, bukti lainnya yang juga terlihat dilapangan yaitu mengenai kehadiran kerja karyawan. karyawan banyak yang telat datang dalam bekerja dan melanggar perturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Secara tidak langsung hal tersebut berimbas kepada kinerja yang tidak maksimal pada perawat dan juga mengindikasikan bahwa kesadaran perawat akan kedisiplinan dan budaya kerja masih belum maksimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kesadaran karyawan akan kedisiplinan dan budaya kerja karyawan masih kurang. Selain masalah kedisiplinan dan budaya kerja, pemahaman terhadap motivasi karyawan sangat penting dilakukan oleh pimpinan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Dengan pemenuhan kebutuhan tersebut diharapkan karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pembenahan budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan sedangkan jika perusahaan akan menjadikan sukses sebagai tujuannya maka harus ada sinergi dari berbagai aspek, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan atau mengembangkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja merupakan suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi (Robbins, 2015). Budaya kerja berguna untuk meningkatkan kinerja. Tetapi persoalannya, apakah tindakan yang dilakukan telah menggambarkan kemampuan dan budaya kerja yang sebenarnya. Hal ini akan sangat ditentukan oleh ketajaman dalam menentukan cakupan, cara dan indikator-indikator yang digunakan. Suatu penilaian yang menggunakan cakupan, cara dan indikator yang sangat terbatas akan memberikan hasil yang sangat terbatas pula dan berarti kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya (Husaini, 2017). Jadi untuk menciptakan budaya kerja yang baik, maka perusahaan harus mampu menentukan cakupan, cara dan indikator yang tepat untuk perusahaannya.

Selain budaya kerja, disiplin juga berperan aktif dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang tidak baik

akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Sinambela, 2018). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang semakin baik lagi, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya budaya kerjadan disiplin saja tetapi dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Hal tersebut sejalan dengan pengertian motivasi sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sebagaimana pendapat yang dikutip sebelumnya, Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang memengaruhinya, seperti budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi. Dalam hal ini manajemen suatu perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dengan adanya budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi diharapkan mampu membuat karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian penulis merumuskan judul penelitian “**Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja perawat di rumah sakit umum daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja perawat di rumah sakit umum daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana motivasi kerja perawat di rumah sakit umum daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja perawat di rumah sakit umum daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Budaya kerja perawat di rumah sakit daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja perawat di rumah sakit daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
3. Motivasi kerja perawat di rumah sakit daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
4. Kinerja perawat di rumah sakit daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

5. Pengaruh pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi pada kinerja perawat di rumah sakit daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pengembang ilmu pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan senjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat mengetahui tentang “Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi lembaga/ fakultas ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

#### 4. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Soekardjo terletak di Jalan Rumah Sakit Umum No. 33 Tasikmalaya. Dengan jadwal yang dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan yaitu mulai dari bulan Agustus sampai dengan Februari Mei 2022 dengan jadwal terlampir.