

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan yang melayani kesehatan perorangan, yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat (Undang-undang RI Nomor 44 tahun 2009). Fungsi utama dari rumah sakit yaitu sebagai institusi laba dan institusi nirlaba, yang mana institusi laba yaitu berarti rumah sakit harus dikelola dengan prinsip- prinsip dan manajemen yang berkarakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sedangkan fungsi nirlaba berarti tidak semata mata mencari profit, melainkan lebih menonjolkan misi sosialnya.

Persaingan global dalam dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman saat ini. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi, sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, motivasi kerja, disiplin kerja begitu juga lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan dari perusahaan, sebaliknya jika kedisiplinan karyawan yang kurang baik akan menghambat pencapaian tujuan dari perusahaan, kedisiplinan di Rumah Sakit Ummi msh ada karyawan masih kurang disiplin bisa dilihat di absensi karyawan, Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan, dalam hal ini pihak perusahaan bisa bekerja sama dengan karyawan bagaimana memotivasi karyawan agar tingkat kedisiplinan lebih tinggi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dan pasien karena bisa mempengaruhi lancar tidaknya kinerja karyawan Rumah Sakit Ummi. Lingkungan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya ketiga faktor ini merupakan hal utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen Rumah Sakit Ummi

Kota Bogor untuk menjaga kualitas dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan yang ada dirumah sakit.

Berikut adalah Rekap kehadiran dari Rumah Sakit (RS) Ummi Kota Bogor 21 September- 20 Maret 2024

Tabel 1. 1. Rekap Karyawan Bulan Februari 2022

REKAP KEDISIPLINAN KARYAWAN RS UMMI KOTA BOGOR									
21 Februari 2022 - 20 Maret 2022									
Nama Unit	Jumlah	Terlambat	Tidak Terlambat	% Ketepatan					
Pengadaan	78	26	52	67%	78	0			
HRD	208	40	168	81%	208	0			
Keuangan dan Kasir	728	76	652	90%	728	0			
SIMRS	780	129	651	83%	780	0			
BPJS	260	38	222	85%	260	0			
MUTU	78	15	63	81%	78	0			
MARKETING	338	27	311	92%	338	0			
UMUM DAN RUMGA	1690	287	1403	83%	1690	0			
IPSRS	208	22	186	89%	208	0			
GIZI	858	48	810	94%	858	0			
FARMASI	1196	65	1131	95%	1196	0			
LABORATORIUM	676	61	615	91%	676	0			
RADIOLOGI	156	24	132	85%	156	0			
REKAM MEDIS	156	14	142	91%	156	0			
PENDAFTARAN	546	79	467	86%	546	0	702	93	609
VK	780	22	758	97%	780	0			
IGD	1638	85	1553	95%	1638	0			
OK	546	50	496	91%	546	0			
ICU	442	8	434	98%	442	0			
PERINA	572	12	560	98%	572	0			
RANAP 4	1222	17	1205	99%	1222	0			
RANAP 5	832	26	806	97%	832	0			
RANAP 6	676	45	631	93%	676	0	2730	88	2642
RAJAL	858	97	761	89%	858	0			
HEMODIALISA	182	24	158	87%	182	0			
REHAB MEDIK	286	26	260	91%	286	0			
STERILISASI PUSAT	52	0	52	100%	52	0			
CASE MANAJER	78	15	63	81%	78	0			
	16120	1378	14742	91%	16120	0			
		9%	91%	90%					
PELAYANAN & PENUNJANG	52	18	34	65%					
Jumlah telat	Nilai								
0	> 90								
1-2	80 - 89								
2-3	70 - 79								
4-5	60 - 69								
≥ 5	< 60								

Sumber data: Rumah Sakit Ummi Kota Bogor

Berdasarkan dari data tabel tersebut masih banyak data-data karyawan yang masih terlambat diketahui ada 1378 karyawan dengan persentase 9%. Melihat dari data rekap karyawan tersebut seharusnya masih ada yang perlu diperbaiki mengingat bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor”**. Harapannya dengan dilakukannya penelitian ini maka peneliti dapat lebih memahami dengan baik

faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan penelitian ini yaitu:

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor dilihat dari rata-rata persentase data kinerja karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
2. Diperlukan peningkatan kompetensi kinerja karyawan yang baik dan benar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
3. Lingkungan kerja yang nyaman diduga bisa meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.
4. Terdapat kurangnya tingkat kedisiplinan kinerja karyawan di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Disamping itu penulis juga membatasi pada pegawai bagian keperawatan, bagian umum dan bagian gizi yang dijadikan responden pada penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Ummi Kota Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Ummi Kota Bogor

Sebagai informasi dan pertimbangan bagi rumah sakit ummi kota bogor untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit ummi Kota Bogor

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian dengan objek maupun topik yang sama.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna Memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi dalam laporan proposal ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori yang berupa pengertian dari kutipan buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dari penelitian ini dan juga saran dan kriti yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.