

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya, perusahaan mengharapkan karyawannya untuk melakukan upaya terbaik mereka dan mencari hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa faktor manusia, atau personel, akan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu bisnis dalam tujuannya. Kontribusi seorang karyawan terhadap keberhasilan perusahaan tergantung pada seberapa baik mereka memenuhi tugasnya. Memasukkan sumber daya manusia ke dalam strategi perusahaan sangat penting. Menurut (Sunyoto, 2012), semua bisnis perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara serius dan mempekerjakan tenaga ahli.

Sumber daya manusia (SDM) lebih penting untuk keberhasilan bisnis atau organisasi daripada sumber daya lainnya. Manajemen personalia dan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang digunakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan terdiri dari manajer, karyawan, karyawan, buruh, dan pekerja (Wirawan, 2015). Setiap perusahaan memiliki harapan bahwa pekerja akan berkinerja lebih baik. Namun, tidak semua bisnis mencapai tujuannya. Naik turunnya kinerja karyawan yang dialami banyak bisnis mungkin disebabkan oleh kegagalan yang sering terjadi untuk memenuhi atau memenuhi harapan (Veronica dan Koto, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan setiap bisnis, tidak peduli seberapa mutakhir teknologinya, seberapa cepat

menghasilkan informasi baru, atau berapa banyak uang yang dimilikinya. Manajemen perlu dapat mengidentifikasi rencana yang dapat dipercaya, salah satunya adalah menentukan strategi perusahaan, sehingga dapat membantu bisnis beradaptasi dengan berbagai macam perubahan yang dihadapinya dan semakin cepat kecepatan terjadinya. diarahkan untuk memperbaiki sumber daya manusia (Kurniawan, 2019). Kinerja karyawan dalam perannya sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Tentu saja, kelompok yang berbeda harus mengatasi berbagai jenis tantangan sebelum usaha mereka dihargai oleh bisnis atau komunitas yang dapat memperoleh manfaat darinya. Bukti untuk klaim ini berasal dari (Munparidi, 2012). Karena banyak faktor, termasuk ketersediaan pemimpin yang cakap di sektor-sektor ekonomi utama, berdampak pada berhasil atau tidaknya pembangunan suatu negara (Syaifulloh, Muhammad, 2018).

“Kinerja” sebagaimana didefinisikan oleh (Bangun, 2012), “adalah pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan persyaratan jabatannya (*job requirements*). “Kinerja adalah tanda keberhasilan atau kegagalan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang lebih diputuskan oleh suatu organisasi” (Jufrizen, 2018). Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1), adalah sejauh mana tugas-tugas tertentu dilaksanakan dengan sukses dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Seberapa baik suatu kinerja bisnis tergantung pada seberapa baik ia memenuhi tujuannya. Istilah "manajemen kinerja" mengacu pada setiap dan semua inisiatif yang diambil untuk meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi, hingga ke tingkat karyawan dan departemen individu.

Output karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat antusiasme majikan mereka dalam memperlakukan pekerjaan mereka. Keberhasilan bisnis dapat diharapkan dari karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Hafidzi dkk. (2019: 52), Seperti yang didefinisikan oleh Webster, motivasi adalah "penyediaan kekuatan pendorong yang mengembangkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerja sama, bekerja secara efisien, dan dengan integritas dengan semua upaya mereka untuk mendapatkan pemenuhan". Ini berarti bahwa motivasi adalah kekuatan yang mengarah pada pencapaian dan jarang disia-siakan. Tujuan akhir dari setiap bisnis adalah untuk sukses. Manusia memiliki peran penting dalam membuat kemajuan menuju tujuan ini. Memahami motivasi individu yang bekerja dalam organisasi sangat penting untuk membuat mereka melakukan apa yang diinginkan manajemen, karena motivasi orang memengaruhi cara mereka bertindak saat bekerja.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh budaya disiplin perusahaan, sehingga membina lingkungan kerja yang sehat sangat penting untuk membangun bisnis yang sukses. Setiap orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan harus diajari untuk disiplin dalam pekerjaannya. Kepatuhan terhadap peraturan membutuhkan pelatihan untuk semua karyawan. Karyawan memerlukan aturan dan pengawasan dari manajemen atas untuk menegakkan hukum dan ketertiban di tempat kerja. Organisasi juga harus berusaha untuk memastikan bahwa aturan tersebut tidak ambigu, lugas, dan dapat diterapkan secara universal. Hasibuan (2008: 194). (2008: 194). Menurut Mangkuprawira (2007:122), pegawai yang disiplin adalah pegawai yang secara sukarela

mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan di tempat kerjanya. Karena disiplin merupakan salah satu bentuk instruksi bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan bisnis, maka disiplin memiliki dampak yang signifikan baik terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan. Semakin banyak pengendalian diri yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, semakin sukses organisasi mereka. Menurut Mangkuprawira (2007:153), kinerja adalah produk akhir dari prosedur kerja yang terdefinisi dengan baik dan tepat waktu di pihak karyawan dan bisnis. Perusahaan sangat bergantung pada disiplin diri karyawan mereka, dan disiplin adalah alat yang ampuh untuk mendorong disiplin itu di tempat kerja. Lebih jauh lagi, disiplin dapat membantu mengajari pekerja cara mengikuti aturan, protokol, dan kebijakan yang sudah ada, yang penting untuk mencapai hasil yang produktif.

Salah satu aspek yang paling penting dari setiap tempat kerja adalah pengaturan di mana karyawan diminta untuk melakukan tugas mereka. Meskipun tempat kerja secara fisik tidak menghasilkan apa-apa, namun memiliki dampak yang signifikan terhadap moral dan produktivitas pekerja yang melakukannya. Mereka mungkin melihat peningkatan produktivitas dengan bekerja di kantor yang terkonsolidasi. Namun, jika tempat kerja tidak cocok, itu dapat memiliki efek sebaliknya. Lingkungan kerja diartikan sebagai “seluruh perkakas dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok” (Sedarmayati, 2009, hlm. 21). Menurunkan produktivitas dan moral di tempat kerja. Oleh karena itu, pengaturan kantor sangat penting dalam menentukan seberapa produktif karyawan nantinya.

Rumah sakit adalah fasilitas medis di mana tenaga medis yang memenuhi syarat (dokter, perawat, dll.) merawat pasien yang telah dirawat di fasilitas tersebut serta mereka yang mengunjungi fasilitas tersebut karena alasan lain (seperti ruang gawat darurat). RSUD Yang Mulia Dr. Wahidin Sudiro Pada tahun 1948, Unit Pelayanan Kesehatan di Kota Mojokerto hanyalah sebuah bangunan kecil; pada tahun 1955, itu telah diubah menjadi rumah sakit; pada tahun 1970 telah menjadi fasilitas Tipe C yang disebut Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudiro Husodo; dan pada tahun 2002 berganti nama menjadi RSUD Bapelkes. Penerima Hibah Penunjang Penelitian Bapelkes, 2003: Dr. Wahidin Sudiro Husodo Setelah menjabat sebagai rumah sakit uji coba unit swadaya daerah dari tahun 2008 hingga 2011, kemudian sebagai RSUD Tipe C pada tahun 2011 setelah pelaksanaan PPK-BLUD pada tahun 2012, dan terakhir sebagai RSUD Kelas B dari tahun 2014 sampai sekarang, RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo sekarang menjadi fasilitas Kelas B. Layanan seperti Poli Andrologi, Poli Anestesi, Ponekologi, Instalasi Hemodialisa, Poli Bedah Saraf Khusus, dan lain-lain tersedia di RSUD ini.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto yang beralamat di Jl. Raya Surodinawan Mojokerto Jawa Timur 61384, dengan subjek penelitian karyawan. Peneliti akan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berada di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Melihat dari beberapa paparan data yang sudah tersurat dalam sub-bab sebelumnya maka akan terdapat sebuah pertanyaan yang ditata berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Masalah yang sudah ditata dilanjutkan dengan pengetahuan yang akan didapati setelah diteliti yakni berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo?
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo?
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Urgensi yang diangkat sehingga penelitian dilaksanakan akan diperjelas dalam beberapa khusus berikut:

#### **1.4.1 Bagi penulis :**

1. Dapat meningkatkan kemampuan dalam membuat proposal skripsi
2. Dapat mengembangkan wawasan dan menerapkan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
3. Mengetahui gambaran dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Dr.Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto.
4. Mendapati sebuah pengalaman terhadap bidang penelitian secara langsung diperusahaan yang bergerak di bidang dagang dan jasa.

#### **1.4.2 Bagi perusahaan**

1. Peningkatan hubungan antara pihak rumah sakit dengan pihak universitas
2. Menjadi sebuah bahan evaluasi dengan harapan menjadi lebih baik untuk pihak rumah sakit kedepannya.

#### **1.4.3 Bagi Universitas :**

1. Menjadi acuan untuk pembelajaran dengan sebuah pihak luar khususnya sebuah bidang rumah sakit.
2. Bentuk nyata terhadap tri dharma perguruan khususnya bidang sumber daya manusia.

#### **1.4.4 Bagi pembaca :**

1. Bentuk nyata untuk sumber referensi pembelajaran serta pengalaman langsung untuk diberikan kesempatan melakukan penelitian di ranah rumah sakit.
2. Rujukan untuk data yang membahas akan sumber daya manusia.