

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Margareth, 2022) Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2021) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Era globalisasi saat ini yang sarat akan kemajuan pesat dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi, memaksa segala aspek kehidupan ikut berkembang dengan sangat cepat pula. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Disisi lain, perusahaan harus tetap bisa bertahan di tengah ritme perkembangan yang cepat dan persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga yang memiliki pengaruh besar guna kemajuan baik perusahaan atau instansi pemerintah, sehingga dalam mengatur sumber daya manusia sangat diperlukan manajemen yang bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan berkontribusi di perusahaan maupun instansi pemerintahan. Dengan demikian disiplin kerja dan lingkungan kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Secara umum Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut (Raintung, (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan selama periode tertentu dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau kriteria lain yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak stabil akan menurunkan kinerja perusahaan dan membuat

tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Menurut (Ramadhani et.al, n.d.(2022)) Kinerja karyawan merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (undang- undang No 47 tahun 2021). Pelayanan yang terdapat pada rumah sakit dilakukan oleh pekerja Kesehatan baik pekerja medis, paramedis atau perawat dan juga non medis. Dalam rangka untuk menunjang kesembuhan pasien peranan perawat sangat menentukan dalam memberikan perawatan, disamping peranan dari petugas medis lainnya seperti dokter atau pimpinan lainnya. (Fattaqi, 2021)

Rumah Sakit Jiwa Prof .HB Saanin Merupakan Salah Satu Rumah Sakit Jiwa milik pemerintah yang berada di Sumatera Barat Kota Padang. Tepatnya di Jl. Raya Gadut, Limau Manis Selatan. Rumah sakit yang bergerak dibidang jasa, rumah sakit ini melayani pasien dengan gaguan abnormal pada prilaku, maupun ketergantungan narkotika dan hal lainnya. Rumah sakit ini sejak tahun 1961 dengan statusnya menjadi Rumah Sakit Jiwa Pusat Ulu Gadut Padang. Rumah sakit ini tidak hanya Melayani untuk umum, Tetapi juga untuk BPJS. Dikarenakan Termasuk Rumah sakit jiwa terbesar dikota padang, ini tentu membuat perawat kewalahan dalam

melaksanakan tugasnya. Karena tuntutan pekerjaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang harus di patuhi oleh pegawai dirumah sakit jiwa Prof. HB Saanin.

Bila kita lihat RSJ kinerjanya masih banyak yang belum mencapai target selama 5 tahun terakhir seperti kita lihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 1.1

Data Pencapaian Kinerja RSJ Prof dr HB Saanin padang

Tahun	Target pencapaian RSJ Padang	Realisasi pencapaian RSJ Padang	Persentase pencapaian (%)
2019	10.000.000.000	9.810.203.000	96,83%
2020	10.000.000.000	9.102.507.870	85,04%
2021	10.000.000.000	9.234.190.460	87,23%
2022	10.000.000.000	8.932.382.000	82,20%
2023	10.000.000.000	9.497.712.000	91,62%

Sumber: RSJ Prof dr HB Saanin padang 2019-2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat pada tahun 2019 realisasi pencapaian sebesar 96,83% dan mengalami penurunan pada tahun 2020 yaitu sebesar 85,04% lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 87,23% pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 82,20% dan Kembali mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebesar 92,62%. Dapat dilihat bahwa kinerja RSJ Prof dr HB Saanin padang masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari realisasi pencapaian RSJ Prof dr HB Saanin padang yang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-

besarnya belum terwujud, terjadinya ini disebabkan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Rumah sakit jiwa HB Saanin Padang membutuhkan kinerja karyawan maksimal untuk dapat merealisasikan rencana pembangunan daerah. RSJ berpedoman pada Perda Provinsi Sumatera Barat No: 7 Tahun 2010 serta Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 6 tahun 2011 kemudian Peraturan Gubernur Sumbar No: 440-538-2011. Untuk bisa merealisasikan rencana pembangunan daerah RSJ HB Saanin padangharus memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. Fenomena lingkungan kerja pada RSJ HB Saanin Padang adalah pada lingkungan kerja non fisik, suasana kerja yang kurang kondusif seperti adanya gap antar pegawai karena perbedaan pendapat dalam bekerja yang membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Lebih lanjut, untuk lingkungan kerja fisik, tidak lengkapnya fasilitas kerja pegawai, sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja seperti pada bagian apotik ada beberapa obat- obatan yang tidak tersedia sehingga pasien harus membeli ke apotik luar, seharusnya rumah sakit dapat menyediakan berbagai macam obat agar pasien tidak perlu repot untuk membeli obat ke apotik lain. Kemudian, ada beberapa ruangan yang memiliki AC namun tidak terasa dingin, juga peralatan medis yang kurang dalam pedoman standar pelayanan serta rusak parah, demikian pula diperlukan penambahan dan pemeliharaan alat kesehatan diluar Medis.

Ketidak stabilan penilaian kinerja karyawan tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja faktor lainnya kurangnya

disiplinnya para karyawan banyak karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau tidak tepat waktu dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang masih rendah, belum optimalnya penilaian kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja. Dengan adanya kenaikan dan penurunan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui Disiplin, tanggung jawab, Loyalitas, Ketekunan, Kerjasama, Kejujuran dan mutu. Dapat ditemukan keluhan bahwa masalah peningkatan disiplin kerja yaitu kurangnya menaati tata tertib, ketentuan – ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun. Dari penilaian tersebut data penilaian yang didapat terhadap perilaku dan hasil kerja tidak mencapai tingkat kepuasan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan pada RSJ Prof dr HB SAANIN Padang dari tahun ke tahun tidak signifikan atau tidak optimal.

Oleh karena itu pihak RS perlu meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi RS untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Citra, 2022).

Namun, Kinerja pada layanan kesehatan spesialis non jiwa cukup berfluktuatif selama lima tahun terakhir, namun hasil nilai kinerja pegawai telah menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini disebabkan oleh munculnya aturan terkait pemberian layanan di Poliklinik ditangani dokter spesialis serta akibat musibah Covid-19 sehingga kedatangan pengunjung menjadi berkurang. Namun,

pada tahun 2021 pasien sudah mulai berdatangan untuk berobat langsung ke rumah sakit karena angka covid yang terus menurun.

Menurut (Ardhana, 2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, yang baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Sedangkan kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dijalankan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut (Ramon, 2023) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2022) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan.

Sesuai hasil penelitian menurut (Alfandi, 2021) memberikan bukti bahwa Disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSJ Prof Dr HB SAANIN PADANG. Hasil penelitian (**Alfandi, 2021**) didukung oleh penelitian Katiandagho (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Lestary, 2021**) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Menurut (**Ende & Firdaus, 2023**) Lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai saat melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung pegawai juga jelas akan membantu pegawai untuk merasakan kenyamanan dan merasa rilek ketika bekerja. Dengan demikian pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan karena pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dirasa nyaman.

Menurut (**Windi astuti 2021, n.d.**) Mendefinisikan lingkungan kerja merupakan faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Sedangkan **Noah dan Steve (2022)** mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berhubungan secara langsung ditempat kerja karyawan, Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan baik secara fisik dan non fisik ditempat kerja karyawan. terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik seperti, pencahayaan ruangan kerja, sirkulasi

ruangan kerja, tingkat kebisingan, warna tembok ruangan, kelembaban udara ruang kerja dan fasilitas yang ada di ruang kerja. Sedangkan dimensi non fisik meliputi: hubungan yang harmonis antar karyawan, hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan, adanya kesempatan untuk berkembang, adanya jaminan keamanan perusahaan.

Menurut (Alfandi, 2021) Kepuasan kerja bagi seorang karyawan adalah faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperoleh oleh seseorang akan bisa menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya akan menimbulkan rasa senang, sehingga menciptakan hal positif terhadap perilaku karyawan seperti tingkat kedisiplinan karyawan bisa meningkat sebaliknya jika rasa kepuasan kerja semakin menurun maka akan menimbulkan sikap yang menutup diri dari pekerjaannya.

Menurut (Hasyim et al., 2022) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan atas harapan dan imbalan yang diberikan perusahaan.

Beberapa hasil Penelitian oleh Susanti (2022) hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sama – sama berpengaruh positif dan signifikan, yang mana rumah sakit harus bisa memberikan fasilitas dan alat bantu yang memadai untuk bisa dinikmati oleh karyawan dan juga perusahaan harus bisa membuat peraturan mengenai kedisiplinan yang ada di tempat kerja. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Ragil Permanasari (2021) yang hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin para karyawan itu diberikan rasa aman

dan nyaman di sekitar tempat kerja, maka karyawan akan bisa fokus untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

Berkaitan dengan permasalahan yang ada di RSJ Gadut Padang, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSJ Gadut Padang)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu diungkapkan dalam penelitian ini yaitu:

Belum adanya disiplin kerja bagi kinerja karyawan pada RSJ Saanin Padang

Belum adanya lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada RSJ Saanin Padang

Tanggung jawab karyawan masih rendah terhadap pekerjaan

Masih banyak karyawan datang tidak tepat waktu

Kurangnya komitmen dalam bekerja sehingga timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja

Pengembangan karyawan yang masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan

Kerja sama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Disiplin(X1), Lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) di RSJ Saanin Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan Batasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSJ Saanin Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSJ Saanin padang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSJ Saanin padang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSJ Saanin padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ Saanin padang?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada RSJ Saanin padang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja pada RSJ Saanin padang?

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada RSJ SAANIN Padang?
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSJ SAANIN Padang?
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSJ SAANIN Padang?
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSJ SAANIN Padang?
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSJ SAANIN Padang?
6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSJ SAANIN Padang?
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSJ SAANIN Padang?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis

3. Bagi RSJ SAANIN Padang

Pimpinan bisa mengambil keputusan atau kebijakkan dalam meningkatkan target kinerjanya