

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era perkembangan teknologi yang serba canggih saat ini merupakan suatu tantangan bagi setiap organisasi adalah untuk menyiapkan sumber daya manusia berkualitas agar hasil kerja yang dicapai akan efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang berkualitas menunjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa dukungan aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi dapat dicapai.

Dengan demikian posisi manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis juga dapat menentukan baik sebagai objek maupun sebagai subjek bagi segala aktivitas organisasi dalam merencanakan, merumuskan, menetapkan dan melaksanakan berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai melainkan dengan dukungan, kemampuan, kemauan dan tekad dari setiap aparatur negara untuk mewujudkannya, serta didukung dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sebagai rumah sakit umum tipe C milik pemerintah daerah, maka melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik No. 10 tahun 1993, RSUD Kabupaten Gresik ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan di wilayah Kabupaten Gresik dan sekitarnya. Pada tanggal 3 Januari 2018, RSIS Gresik ditetapkan sebagai rumah sakit kelas B Pendidikan Satelit

Fakultas Kedokteran Universitas Wijaya Kusuma sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan nomor HK.02.02/1/0022/2018. Pada tanggal 13 Februari 2015 berdasarkan keputusan dirjen bina upaya kesehatan nomor 188/359/KTP/013/2015, RSIS Gresik ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan regional wilayah utara jawa timur yang meliputi Kabupaten Tuban, Lamongan dan Bojonegoro. Pada tanggal 10 Januari 2017 berdasarkan keputusan ketua Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) nomor KARS-SERT/593/1/2017, RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik meraih sertifikat Lulus Paripurna pada akreditasi versi 2012 (Nefriyana dkk., 2019). Dan pada tahun 2019 dinyatakan lulus SNARS edisi 1 dengan predikat bintang V. Berdasarkan hal-hal di atas, dapat disimpulkan bahwa RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik merupakan rumah sakit milik Pemkab Gresik berstatus rumah sakit umum kelas B mempunyai status BLUD yang melakukan pelayanan kesehatan di semua bidang dan jenis penyakit, selain itu juga sebagai rumah sakit pendidikan serta menjadi rumah sakit rujukan regional wilayah utara jawa timur.

Rumah sakit adalah instrumen primer dalam memberikan pelayanan kesehatan yang mempunyai peran penting untuk kesehatan masyarakat. Rumah sakit diwajibkan agar bisa senantiasa menyediakan layanan maksimal untuk masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan. Rumah sakit perlu memperhatikan salah satu faktor dalam menyediakan layanan kesehatan yakni perawat (Faudin & Sungkawati, 2018). Perawat adalah suatu pekerjaan di rumah sakit yang mempunyai fungsi besar untuk upaya pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu, rumah sakit yang

mempekerjakan karyawan selalu menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan mutu kecakapan karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu yang dibutuhkan di dalam perusahaan, seperti yang dilaksanakan oleh salah satu OPD Pemda Gresik yaitu RSUD Ibnu Sina. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai. Suatu perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai (Ekhsan, 2019).

Disiplin kerja juga merupakan suatu yang berpengaruh di dalam perusahaan, dalam melaksanakan kegiatan bekerja, disiplin kerja dibutuhkan para karyawan agar dapat melaksanakan aturan yang telah ditentukan di perusahaan. Usaha untuk melakukan kedisiplinan pada hakikatnya merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Rozalia et al., 2018). Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku sehingga pegawai harus mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercaya padanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan di instalasi rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang

sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan Rumah Sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya.

Perawat sebagai subjek yang berperan dalam pemberian pelayanan kesehatan, mengemban tugas serta peranan yang berat, di mana perawat juga mengemban tugas sosial di lingkungan tempat tinggalnya. Tuntutan hidup yang sedemikian kompleks akibat tugas dan beban moral yang diemban oleh para perawat dapat menimbulkan stres atau tekanan mental (Widianti et al., 2022). Perawat dalam menjalankan tugas tidak dapat terlepas dari stres, karena masalah stres tidak dapat dipisahkan dari dunia pekerjaan.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2020) menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Penelitian dari National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia (Febriana, 2019).

Menurut Vanchopo (2020) bahwa gejala stres kerja yaitu ditandai dengan gejala fisik seperti tekanan darah meningkat dan mudah kelelahan,

gejala mental seperti mudah emosi, kelelahan mental dan juga mudah tersinggung, serta gejala perilaku seperti kinerja dan produktivitas menurun. Meningkatnya stres kerja karena harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Semakin bertambahnya tuntutan tugas dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan perawat mengalami stres kerja. Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Kompetensi mempunyai arti sama dengan kemampuan, kecakapan atau keahlian. kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain. Kemampuan adalah menunjukkan segenap potensi yang ada dalam diri seseorang yang hendak dicapai. Untuk mengembangkan kemampuan salah satunya dengan belajar melalui pendidikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia, dimana manusia belajar sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada pada dirinya. Pendidikan merupakan proses yang membawa perubahan tingkah laku manusia dalam pengetahuan, cara berpikir, dan sikap mental. Dimana pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan kecakapan sehingga diharapkan menjadi manusia yang bertanggung jawab. Dalam organisasi tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi jalannya organisasi karena dengan pendidikan diperoleh tambahan pengetahuan yang semakin luas. Jika pegawai sering mendapatkan latihan maka diharapkan pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, juga memerlukan kompetensi di setiap individu pegawai. Menurut Sutrisno (2019, p. 203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Motivasi itu sendiri tidak lepas dari dua kata yaitu “*needs*” atau kebutuhan dan “*want*” atau keinginan. Hal inilah yang menyulitkan manager untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap individu bawahannya. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Menurut Wilson (2018, p. 312).

“Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”. Pimpinan mengharapkan motivasi kerja pegawai tinggi memang sangat diharapkan karena apabila motivasi pegawainya tinggi akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri ini. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dan sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan

khususnya. Ditinjau dari perannya ada dua macam motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang bersifat menguntungkan atau menggembirakan bagi pegawai misalnya: gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua dan sebagainya. Motivasi negatif adalah yang menimbulkan rasa takut misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Kondisi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik saat ini, berdasarkan hasil survey sementara yang dilakukan peneliti ternyata sebagian besar karyawan masih memiliki disiplin kerja rendah dilihat dari karyawan yang datang terlambat, masih ditemukan yang tetap santai pada jam operasional kerja, rendahnya semangat kerja, cara memimpin yang masih tidak merata saat memberikan sanksi dan semua hal tersebut mempengaruhi sebagian karyawan terhadap organisasi perusahaan. Terkait pula kondisi covid-19 yang terjadi pada saat ini berdampak besar pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik menjadi salah satu rumah sakit rujukan utama di daerah Gresik, Lamongan, dan Tuban sehingga beban kerja yang dilakukan oleh pegawai medis dan non-medis semakin meningkat.

Menurut Manajemen RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, dengan menjadi rumah sakit rujukan maka tuntutan layanan semakin tinggi dan resiko yang didapatkan juga sangat tinggi, dalam hal ini kinerja pegawai dituntut secara maksimal. RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik mengalami peningkatan jumlah pasien yang tinggi sehingga menimbulkan beberapa perubahan dan peningkatan stress kerja, turunnya motivasi dan kinerja pegawai diantaranya:

pegawai melakukan pekerjaan secara berlebih, pegawai dituntut memberikan pelayanan yang maksimal, dan penambahan jam kerja pada pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahannya adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
5. Apakah Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk membatasi masalah yang ada agar permasalahan tidak meluas dan agar permasalahannya fokus pada yang akan diteliti, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada permasalahan yang menyangkut pada pengaruh disiplin kerja, stres kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Ruangan Gardena dan heliconia RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sejumlah 43 orang.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam merancangan dan menyusun materi pembelajaran yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit terutama tentang Kinerja Karyawan, sehingga mahasiswa dapat mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis, yaitu diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, Sebagai sarana perbandingan antara teori yang didapatkan di perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan, dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam bidang sesungguhnya.
- b. Bagi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi kepada pihak Manajemen Rumah Sakit dalam menyusun rencana strategis, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.
- c. Bagi Penelitian yang akan datang, dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.