

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan di era globalisasi menuntut adanya persaingan dari beberapa negara dengan mengambil alih derajat yang tertinggi baik dalam bidang politik, ekonomi, maupun sosial. Persaingan tidak dapat lepas dari era globalisasi saat ini karena yang lebih unggul lah yang akan terpilih dan lebih berkembang. Persaingan antar perusahaan sangat ketat, sehingga perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan produk dan layanannya agar tetap terdepan dalam persaingan. Demikian halnya dengan rumah sakit, rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Untuk itulah rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor terpenting yang akan menentukan keberhasilan rumah sakit. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2019:10).

Wawasan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi untuk pencapaian tujuan rumah sakit tersebut. Semakin baik pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk

mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Sedarmayanti, 2018:65).

Menurut Sedarmayanti (2018:57) bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Dengan adanya pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan, dan juga pemberian fasilitas yang baik pada pasien maka akan terciptalah produktivitas bagi rumah sakit tersebut.

Ada beberapa penyebab yang mempengaruhi tingkat rendahnya suatu produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, pengembangan karir dan pemberian kompensasi. Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan.

Menurut Afandi dalam (Fahraini & Syarif, 2022: 25), disiplin kerja adalah cara untuk mengubah perilaku serta upaya untuk membangun kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua pedoman perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Visi perusahaan tidak akan tercapai apabila tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang menjadi penentu produktivitas suatu perusahaan.

Pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada

perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Kadarisman, 2018:323).

Pengembangan karir biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan karir mempengaruhi produktivitas pegawai, dimana pengembangan karir merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktifitas kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Nawawi, 2019). Sehingga Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan dalam pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan alasan dan motif bagi seorang karyawan bekerja sebab pemberian suatu kompensasi yang tepat dapat menyebabkan produktivitas setiap karyawan meningkat karena sebagian besar dari karyawan akan sangat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja karena kompensasi yang akan mereka terima yang menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja tanpa karyawan itu sadari.

Menurut Lidyawati (2019:2), Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan kepadakaryawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik merupakan Rumah sakit yang berada di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo ini didirikan pertamakali pada tanggal 16 Agustus 1975, dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur Moch. Noer, dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Gresik. Rumah sakit ini memiliki 21 Instalasi rawat jalan dan 11 ruangan rawat inap yang memiliki 316 tempat tidur. RSUD Ibnu Sina merupakan rumah sakit yang telah lulus akreditasi paripurna dan menjangkau untuk wilayah tuban, lamongan dan gresik. Dengan begitu banyaknya kegiatan produktivitas dalam hal melayani pasien, manajemen rumah sakit sangat perlu memperhatikan kedisiplinan, pengembangan karir serta pemberian kompensasi.

Menurunnya tingkat kedisiplinan di lingkungan RSUD Ibnu Sina Kabuptaen Gresik akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dari produktivitas karyawan. Dengan ditegakkannya kedisiplinan diharapkan suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif sehingga akan memberikan pengaruh pada terwujudnya suatu tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Pengembangan karir yang terjadi di RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik dirasakan stagnan oleh karyawan. Karyawan merasa telah cukup banyak bekerja keras dengan berbagai inovasi tetapi manajemen tidak memberikan pengembangan karir ataupun penghargaan.

Begitupun pemberian tambahan kompensasi finansial kepada para karyawan diharapkan adanya tambahan kompensasi sehingga peningkatan produktivitas karyawan menjadi nilai tawar bagi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik untuk melakukan persaingan dengan rumah sakit-rumah sakit lain

dengan bidang yang sama. Berdasarkan informasi melalui wawancara langsung yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan laboratorium dimana pasien covid sangat banyak sehingga mereka pun berulang kali terkena virus covid hingga tidak masuk kerja juga tidak mendapatkan kompensasi yang sebanding, bahkan saat terkena covid juga tidak diberi asupan apapun oleh rumah sakit. Kaitannya dalam hal tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada para karyawannya secara adil dan sesuai agar karyawan merasa puas dan dihargai oleh perusahaan. Keadaan inilah yang menjadikan seluruh karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan lagi produktivitas kerjanya

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

4. Apakah disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas 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 Pengembangan Karir dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Ruangan laboratorium RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap produktivitas Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memberikan referensi dalam memberikan maupun mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah Pengetahuan dan pemahaman tentang disiplin kerja, pengembangan karir, kompensasi dan produktivitas serta keterlibatan antar variabel yang di teliti pada RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program S1 Manajemen Universitas Gresik.

b. Bagi RSUD Ibnu Sina Kab.Gresik

Memperbaiki produktivitas pegawai dengan meningkatkan disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi pada RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik.

Dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam merancangan dan menyusun materi pembelajaran yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit terutama tentang produktivitas Karyawan, sehingga mahasiswa dapat mengetahui secara mendalam dan menyeluruh tentang hal-hal yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia.