

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Indah Puji Hartatik (2014:16) manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan perkembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun perusahaan.

Responsivitas merupakan salah satu konsep yang digunakan dalam pengukuran kinerja, sangat diperlukan dalam pelayanan publik berkaitan dengan kecepatan tanggapan yang dilakukan oleh petugas dalam memenuhi kebutuhan Masyarakat sebagai pengguna jasa yang membutuhkan.

Responsivitas yang rendah ditunjukkan karena adanya ketidakselarasan antara pelayanan yang ada dan kebutuhan masyarakat. Hal ini menunjukkan kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan dan misi organisasi.

Dengan demikian organisasi dapat dikatakan bertanggungjawab jika mereka dinilai memiliki responsivitas yang tinggi terhadap apa yang menjadi permasalahan, kebutuhan, keluhan dan aspirasi konsumen.

Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. "Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur" (Handoko, 2000: 208).

Adapun jenis-jenis masalah disiplin karyawan antara lain (Simamora, 2000: 749) adalah : Ketidakhadiran dan keterlambatan, sikap buruk dan tidak loyal, kecerobohan dan kelataan, pembangkangan atasan, perkelahian, pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan, kinerja yang buruk, perlambatan kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2002: 187), "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai akan pekerjaan sekaligus ruang lingkup dimana budaya kerja itu diterapkan, sehingga akan sangat mempengaruhi sikap serta tingkah laku dalam bekerja.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadikan budaya kerja sebagai landasan kerja. (Makmur, 2013)

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat tentunya harus mampu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya demi kepuasan masyarakat. Dalam upaya menciptakan responsivitas pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih terlihat yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai antara lain masih adanya beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja.

Selain itu, adanya budaya kerja pegawai yang tidak sesuai seperti tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan pegawai yang santai pada saat jam kerja.

Masalah lain yang berhubungan dengan fasilitas kerja pegawai di antaranya adalah kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Fasilitas, dan Budaya Kerja terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah Pengaruh Disiplin, Fasilitas dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya peneliti akan lebih terarah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Terbatas pada masalah disiplin, fasilitas dan budaya kerja terhadap responsivitas pegawai di Instalasi Pemelihara Sarana RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui Fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui Disiplin, Fasilitas dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.5.1 Secara Teoritis**

#### 1) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan pertimbangan serta tambahan referensi bagi mahasiswa atau mahasiswi universitas untuk penelitian selanjutnya.

#### 2) Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna sebagai bahan masukan yang berhubungan dengan responsivitas pegawai.

#### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia di rumah sakit

#### 4) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan serta untuk memperluas pengetahuan mengenai kegiatan penerapan responsivitas pegawai yang seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh perusahaan dan pelaku usaha lainnya

### **1.5.2 Secara Praktis**

Sebagai langkah kongkrit penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapat peneliti ke dalam praktek pada perusahaan, juga sebagai

masukan dan bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan dalam masalah yang terkait atau berhubungan dengan disiplin, fasilitas dan budaya kerja terhadap responsivitas pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.