

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit Daerah merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan Pemerintah yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh Rumah Sakit Ibnu Sina Daerah . Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan di terhadap masyarakat adalah meningkatkan kinerja rumah sakit daerah secara profesional dan mandiri.

Sumber Daya Manusia dapat di artikan sebagai bagian dari salah satu yang sangat penting dari suatu organisasi atau instansi yang tidak bisa di lepaskan baik di pemerintahan maupun swasta. Manusia pada dasarnya yang beroperasi layaknya sebagai pemikir, mesin penggerak, pemecah masalah dan melakukan suatu perencanaan dan tujuan sebuah organisasi / institusi tersebut. Oleh sebab itu dengan adanya sumber daya manusia dalam setiap aktifitasnya perlu untuk meningkatkan dan mengasah kemampuan diri dalam ilmu pengetahuan serta keahliannya. Kinerja organisasi / instansi akan menjadi faktor utama dengan memperhatikan sumber daya dalam suatu kegiatan organisasi / instansi tersebut, baik dari segi internal seperti Disiplin kerja, dan *Job Description* terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah merupakan operatif fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, jika disiplin kerja karyawan semakin baik, maka prestasi kerja semakin tinggi yang bisa di capainya, penerapan disiplin yang baik

apabila tidak ada maka organisasi maupun instansi akan sulit mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193), Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga dapat mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada agar menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan suatu faktor yang mengarah kepada disiplin kerja (Untari, 2019:4) adalah :

1. Jam kerja adalah di mana jam ketika pegawai datang mulai bekerja atau meninggalkan pekerjaan.
2. Pegawai yang ijin, di mana pegawai yang meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan bisnis atau urusan pribadi maupun berlibur harus mendapatkan ijin dari atasan.
3. Absensi pegawai merupakan jumlah pegawai yang ada di organisasi atau perusahaan, untuk memastikan keberadaan pegawai di organisasi atau perusahaan.

Job description untuk menentukan keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi atau instansi yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan yaitu pemahaman tentang *Job Description*, tetapi kontribusi yang di harapkan dari *Job Description* tersebut tidak di perhatikan oleh setiap organisasi, perusahaan baik instansi pemerintahan maupun swasta.

Job Description merupakan sebagai suatu paparan pekerjaan di suatu sistematis, wewenang beserta tanggung jawab di suatu pekerjaan atau kedudukan terkait. Yang berkaitan dengan suatu pangkat lainnya maupun pangkat khusus di suatu pekerjaannya dan pengaruh dari luar terhadap organisasi ataupun di

perusahaan untuk mencapai tujuan kerja. Sering kali pemahaman tentang uraian pekerjaan tidak di perhatikan sehingga banyak pekerjaan yang tidak terorganisasi atau tersusun dengan rapi. Suatu pekerjaan rutin yang terabaikan dengan kurangnya tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya, karena kurang mengerti apa fungsi dari deskripsi tugas yang harus di kerjakan serta tanggung jawab terhadap kedisiplinan kerja (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Salah satu upaya meningkatkan disiplin kerja dan *Job Description* adalah melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja Penunjang Medik dan Kefarmasian . Untuk yang sudah PNS atau BLUD ada penilaian SKP, tapi penilaian tersebut dirasa terlalu general. Agar penilaian kinerja penunjang medik dan kefarmasian lebih optimal pada RSUD Ibnu Sina Gresik mengembangkan penilaian dengan buku rapot karyawan yang didalamnya mengukur disiplin kerja, dan *Job Description* , dinilai setiap bulan dan direkap setiap satu tahun. Dan khusus bagian manajemen hanya ditugaskan menilai kepala sub bagian. Penilaian dilakukan berjenjang, yaitu staf dinilai oleh kepala bidang, sedangkan kepala bagian oleh wakil Direktur umum dan keuangan.

Dengan penilaian seperti ini, diharapkan obyektivitas penilaian terhadap staf yang dilakukan oleh manajemen menjadi lebih obyektif dan mengurangi like dan dislike dalam setiap moment yang ada di Penunjan Medik dan Kefarmasian.

Berikut merupakan daftar data pegawai Bagian Penunjang Medik dan kefarmasian 2023, dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Pegawai Bagian Penunjang Medik dan Kefarmasian

No	Bagian Jangmed	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Penunjang Medik	3	8	11
2	Farmasi	4	37	41
JUMLAH				52

Sumber : Devisi Sumber Daya Manusia RSUD Ibnu Sina Gresik.

Kinerja pegawai (Y) di sebuah organisasi maupun institusi merupakan kualitas yang di raih oleh pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanggung jawab yang di berikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat di dalam maupun di luar suatu organisasi maupun institusi, dapat di lihat faktor organisasi maupun institusi yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya disiplin kerja dan *job description*. Kinerja pegawai bisa menurun di karenakan kurangnya pemahaman disiplin kerja dan *job description* yang bisa di lihat dari factor internal. Faktor internal berupa pemberian *job description* kerja yang melebihi dari satu pekerjaan. Hasil dari prestasi kerja kinerja pegawai yang di lihat dari nilai kualitas dan kuantitas pegawai yang merupakan dari kinerja pegawai (Rukhayat, 2018:18)

Beberapa penelitian sebelumnya di jadikan pedoman penelitian, di antaranya Disiplin kerja dan *Job Description* terhadap kinerja pegawai :

1. 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 disuatu perusahaan. (Sabaruddin & Marissa, 2018) Dampak lingkungan kerja dan disiplin

terhadap kinerja pegawai UPTP Balai meningkatkan produktivitas masyarakat kota kendari. Analisis regresi berganda lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. *Job Description* adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi, sementara *job specification* adalah pernyataan tentang kualifikasi, ciri kepribadian, keterampilan, dan lain-lain yang dibutuhkan oleh seseorang (Riedel, Lengkong, 2019) Pengaruh human relation, *job satisfaction* dan *job description* terhadap kinerja karyawan manado Quality Hotel. Analisis yang telah di lakukan dari penelitian ini adalah *job satisfaction* dan *job description* secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, semua organisasi atau instansi ingin pegawainya mematuhi aturan yang telah di sahkan, Berdasarkan uraian di atas maka judul skripsi sebagai berikut, pengaruh disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. .

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.?
2. Apakah variabel *job description* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

3. Apakah disiplin kerja dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah Disiplin Kerja dan *Job Description* sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Objek yang diteliti hanya sebatas pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1.4 Tujuan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai penunjang medik dan kefarmasian RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini di maksudkan untuk memberikan informasi tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan disiplin kerja dan job description untuk mencapai kinerja pegawai khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi para sarjana dan memberikan wawasan bagi penulis dan pembaca.
- b. Mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan literature dan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen pada umumnya dan sumber daya manusia pada umumnya.
- c. Dapat di jadikan acuan atau referensi oleh peneliti sejenis khususnya untuk mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

1.5.2 Keuntungan Praktis

- a. Untuk Peneliti
Penelitian ini di lakukan akan dapat menambah wawasan peneliti dalam melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan *job description* terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk Organisasi atau Instansi
Sebagai sarana untuk menginformasikan tentang disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menarik bagi pimpinan dan pengambil kebijakan.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai bahan acuan, sebagai bahan informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.