

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industry 4.0 saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kemajuan teknologi menghadirkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan di berbagai bidang tata kelola perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan, baik secara nasional maupun internasional, karyawan harus beradaptasi dengan perubahan teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau cara kerja baru di perusahaan. Organisasi harus memulai perencanaan tenaga kerja dengan melihat dampak rencana strategis di seluruh organisasi, baik dari segi kebutuhan tenaga kerja secara keseluruhan, luas, dan terdistribusi.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau bisnis sangat penting karena kemajuan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawannya. Organisasi atau perusahaan merupakan gambaran dari tingkat aktivitas implementasi program aksi atau kebijakan dalam implementasi tujuan, sasaran dan visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika seseorang atau sekelompok rekan kerja/karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Jadi jika tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam pengukuran, maka tidak mungkin mengetahui kinerja seseorang atau organisasi mana pun kecuali ada penolakan mengukur keberhasilan

Menurut (Moeheriono, 2019) kinerja adalah gambaran tingkat implementasi tindakan atau program kebijakan untuk melaksanakan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dijabarkan oleh perencanaan strategis organisasi. kinerja bisa diketahui dan diukur apakah seseorang atau sekelompok pegawai telah memiliki kriteria keberhasilan ditetapkan oleh organisasi. Jika tidak ada tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk pengukuran, maka kinerja untuk seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin ditentukan tanpa tolok ukur kesuksesan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dengan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memiliki karakteristik individu yang berbeda sering menghasilkan kualitas yang berbeda-beda.

Sebesar 80% SDM berpengaruh pada pelayanan kesehatan, di mana permasalahan krusial yang terjadi saat ini yaitu terkait dengan kualitas sumber daya manusianya (Kemenkes, 2023). SDM adalah unsur penting untuk organisasi dimana kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk merealisasikan visi misi yang telah ditentukan (Suryani, 2020). Baiknya kinerja SDM akan berdampak terhadap peningkatan mutu pelayanan (Jefferison, 2017). Sehingga kinerja sumber daya manusia khususnya di bidang kesehatan menjadi hal penting untuk dikaji sebagai upaya meningkatkan pembangunan Kesehatan.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu dari pekerjaan tersebut

(Muryati, 2022). Kinerja bisa mencakup perilaku, sikap, dan mental yang berpandangan jika pekerjaan yang dilakukan harus bisa lebih bermutu dibandingkan dengan sebelumnya (Ainun, A, 2021). Kinerja sangat dibutuhkan untuk dapat mendorong organisasi dalam pencapaian tujuan. Apabila suatu organisasi mempunyai pegawai dengan kinerja buruk maka tujuan organisasi tidak akan dapat diperoleh, jika kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan dapat diperoleh (Khalifah, 2019).

Menurut Busro (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari faktor eksternal adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian Mundus (2022) penelitian ini dilakukan pada 70 orang yang diambil dari bagian non keperawatan pada Rumah Sakit Santo Antonius. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian Firmansyah (2021) yang dilakukan pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang sebanyak 77 orang, hasilnya Lingkungan kerja non

fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Khusnatul Fauziyyah (2022) karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center di Kota Bekasi. Hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Stanley dan Marcus Rahmayeni (2023) Penelitian ini dilakukan pada karyawan unit gizi RS Awal Bros Pekanbaru 33 orang, hasilnya menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan

Faktor lain mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa Disiplin adalah "fungsi kolaboratif". Keenam dari manajemen sumber daya. Disiplin adalah sebuah fungsi kepada manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan organisasi bisnis mencapai hasil optimal.

Penelitian Febrian (2023) yang dilakukan pada pegawai RS Universitas Andalas sebanyak 132 karyawan, hasilnya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RS Universitas Andalas, Penelitian Apriani (2023) yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Sebanyak 45 karyawan, hasilnya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akan tetapi penelitian Zulfah (2021) yang dilakukan pada karyawan di unit Instalasi Farmasi Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin sebanyak 29 orang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian Yaqin (2023) pada Tenaga

Medis Keperawatan RS NU Jombang, hasilnya Disiplin kerja di Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Tenaga Medis Keperawatan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Rumah Sakit Unipdu Jombang yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan yang didirikan oleh seseorang yang satu kepemilikan dengan kampus Unipdu Jombang yang letaknya tidak jauh dari kampus Unipdu sendiri. Penelitian ini dilakukan selama bulan juli tahun 2024 dengan subjek penelitian karyawan Rumah Sakit Unipdu Jombang. satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja yang baik dan kondusif.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah Rumah Sakit. Namun pada karyawan Rumah Sakit Unipdu Jombang masih adanya pelanggaran disiplin.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Unipdu Jombang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Unipdu Jombang.
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Unipdu Jombang.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang ingin diutarakan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Unipdu Jombang
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Unipdu Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan khususnya bagi mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang, dan menambah kajian ilmiah bidang sumber daya manusia didalam perusahaan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau dijadikan suatu masukan tentang lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan