BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan membuat pekerjaan terselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan dan tentunya akan membuat tercapainya tujuan Perusahaan. Dengan pekerja yang baik otomatis hasil kerja akan baik, jadi perusahaan harus berusaha membuat pekerja menampilkan kinerja baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dibutuhkan perusahaan sebagai sumber kekuatan untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Adanya kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru yang mudah untuk masuk dalam dunia bisnis. Hal ini membuat perusahaan harus dapat bersaing secara kompetitif, untuk itu perusahaan dituntut agar mengoptimalkan Sumber Daya Manusia. Sumber daya yang matang harus dimulai dari awal, sehingga akan mudah dalam membentuk organisasi yang sesuai dengan tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat sentral dalam perusahaan, salah satu upaya yang harus dicapai perusahaan adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan pencapaian kerja karyawan dapat memuaskan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan bahkan melebihinya.

Ada beberapa pendapat para ahli tentang definisi dari kinerja karyawan Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dan Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2011) faktor internal : kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, motivasi karyawan, sedangkan faktor eksternal : gaya kepemimpinan, efektivitas pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, system manajemen dan menurut Afandi (2018) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang karyawan, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Ada beberapa pendapat para ahli tentang definisi efektivitas yaitu Menurut Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat bahwa efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai batas tertentu yang secara sadar telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan beberapa barang atas jasa yang diberikannya. Dan Gibson, Donnely dan Ivancevich

(1997:27-29) mengemukakan bahwa pendekatan untuk mengukur efektivitas adalah pendekatan tujuan dan sistem.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi efektivitas Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (1980:9) terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu: Adanya tujuan yang jelas, Struktur organisasi, Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat, Adanya sistem nilai yang dianut.

Ada beberapa definisi dari para ahli tentang disiplin kerja yaitu menurut Rivai (2011) mengatakan disiplin kerja adalah alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan. Dan Sastrohadiwiryono (2018) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi Menurut Hasibuan (2016:194), terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: Tujuan dan kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum, Pengawasan.

Menurut Hasibuan (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah efektivitas. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya (Othenk,2008:4). Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Pendapat selanjutnya berasal dari Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat bahwa efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai batas tertentu yang secara sadar telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan beberapa barang atas jasa yang diberikannya. Jika karyawan mampu bekerja dengan efektif menggunakan sumber daya yang ada dan kemampuan yang ada maka perusahaan akan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga jika mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan tercapai. Pendapat para ahli diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu antara lain yang dilakukan oleh (Nurul et al., 2019) Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas dalam penerapan system akuntansi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Endang et al., 2021) menyatakan bahwa Efektivitas briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menurut Afandi (2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja, Dengan berperilaku disiplin, maka akan mempengaruhi hasil kerja dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan membuat perusahaan mampu bersaing. Menurut Rivai (2011) mengatakan disiplin kerja adalah alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan

meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan. Pendapat selanjutnya berasal dari Sastrohadiwiryono (2018) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin penting bagi karyawan jika karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, jika target yang ditetapkan perusahaan bias tercapai maka kinerja karyawan juga akan tercapai. Pendapat para ahli diatas juga didukung oleh peneliti terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Harahap et al., 2022) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Alasan peneliti memilih Rumah Sakit Umum Daerah Jombang sebagai lokasi penelitian karena berbagai alasan yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Jombang merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan di Kabupaten Jombang. Yang memiliki akses mudah untuk melakukan penelitian, saat peneliti membutuhkan data baik melakukan observasi dan wawancara jadi lebih efektif. Selain itu, karena ingin mengetahui lebih dalam apakah ada pengaruh efektivitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan Rumah Sakit milik pemerintah dan merupakan Rumah Sakit dengan tipe B. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan senantiasa meningkatkan

mutu pelayanan sesuai dengan harapan untuk meningkatkan kepuasan pasien dalam pemakai jasa. Rumah Sakit Umum Daerah Jombang memiliki visi yaitu menjadi Rumah Sakit rujukan terdepan, pilihan utama masyarakat, dengan layanan paripurna, melalui sistem pendidikan kesehatan yang terintegrasi. Dan misi meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang paripurna serta terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas yang terkait pengaruh efektivitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengingat besarnya manfaat peningkatan kinerja karyawan bagi kepentingan rumah sakit dan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan sehingga dari alasan inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul: **Pengaruh Efektivitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Pada Rumah Sakit Umum Daerah Jombang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang

1. Apakah Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan bagian kepegawaian dan bukan keseluruhan karyawan. Karena penelitian ini untuk mengetahui kinerja karyawan bagian kepegawaian.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di sebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberi informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efektivitas terhadap Kinerja Karyawan RSUD Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilakukan diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak, manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan akan berguna bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh efektivitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menghasilkan teori yang baru, serta untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan di Rumah Sakit.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh efektivitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Jombang yang diukur dalam modal intelektual sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Jombang dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang sesuai, sehingga menghasilkan program sumber daya manusia yang memiliki nilai tinggi.