

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit memerlukan SDM lantaran berkaitan tentang kepuasan pelanggan/pasien. Layanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan pasien serta keluarga mereka, berbagai keyakinan mereka, dan menantikan kedatangan mereka kembali. Pelayanan keperawatan memegang peranan penting dalam pelayanan rumah sakit, lantaran perawat ialah mayoritas staf, memberikan pelayanan 24 jam dan menandakan lebih lima puluh persen anggaran rumah sakit.

Institusi yang membutuhkan banyak tenaga, uang, dan teknologi adalah rumah sakit, dengan beberapa kendala kelak harus dihadapi. Rumah sakit tersebut ialah RSUD Ibnu Sina Kab. Kita harus berfungsi sebagai lembaga kesejahteraan sosial dengan memberikan pelayanan yang berkualitas, termasuk di Gresik. Peran direktur dalam memwajiban program masa pendek dan masa panjang sangat penting untuk meraih maksud rumah sakit. Misalnya, dari perspektif rekrutmen talenta, potensi talenta sebenarnya ialah aset lain dan memiliki pengaruh penting. Perihal penting untuk meraih maksud. Sebab itu, RSUD Ibnu Sina kab. Gresik wajib mengatur sumber daya manusia semaksimal. Perencanaan tenaga kerja teliti bisa menaikkan kinerja karyawan Anda yang ada. Hal ini bisa diraih melalui koordinasi seperti penambahan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Akhirnya seluruh tenaga kerja bisa menciptakan hal berkaitan langsung dengan praktisi Lembaga.

SDM memegang peranan penting bagi suatu Lembaga lantaran sumber daya manusia ibarat manajer tatanan. Oleh lantaran itu, tatanan ini selalu aktif dan

berjalan. Tentunya pengaturannya wajib meninjau elemen penting seperti kemampuan, kedisiplinan, pembelajaran dan pelatihan, serta tingkat kenyamanan dalam bekerja. Mendorong pemangku praktisi untuk berbagi keterampilan yang memenuhi kebutuhan Lembaga mereka. Pada akhirnya, orang yang berkinerja baik juga ingin menaikkan kinerja karyawan mereka.

Kinerja karyawan mengacu pada jumlah di mana kinerja atau pekerjaan individu berasal dari tujuan yang harus dipenuhi, serangkaian tugas yang harus dipenuhi, atau serangkaian tanggung jawab yang harus dipenuhi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Mengingat bahwa motivasi adalah proses internal yang memulai dan memandu tindakan menuju tujuan tertentu, itu adalah salah satu aspek yang membantu Anda mencapai kinerja terbaik Anda.

Sesuai dengan (Wibowo, 2014), kinerja didefinisikan sebagai tindakan melakukan pekerjaan dan hasil kerja itu. Dibutuhkan upaya ekstra dari setiap karyawan untuk memenuhi tujuan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan. Kinerja karyawan hendak terus dievaluasi, serta diyakini kalau kenaikan beban kerja akan tingkatkan semangat kerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik.

Daya guna serta efisiensi kerja yang dicoba oleh manusia ataupun sumber energi yang lain, dan terlaksananya tujuan secara tepat serta sasaran industri dan sukses, seluruhnya ialah penanda mutu kerja. Ini adalah komponen yang membantu perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain dalam hal peningkatan kualitas karyawan dan produknya. Penambahan sumber daya manusia merupakan upaya kolaboratif antara karyawan dan manajer untuk menemukan nilai tambah sehingga organisasi dapat mengatasi tantangan persaingan.

Kualitas kerja juga mencakup pemenuhan berbagai tuntutan setiap karyawan, seperti kebutuhan sosial, harga diri, dan realisasi keterampilan (Chang dan Tang, 2009 dalam Varnous, 2013). "Workplace quality as measured by employees' evaluations of their physical and mental well-being" (Cascio, 2006). Quality work also encourages employees to stay with the organization, therefore work quality plays a vital part in changing the work climate such that the Institute leads to greater work quality both technically and humanly (Utama, 2019).

Lebih lanjut, sesuai dengan Moekijat, moral dan kedisiplinan yang baik tidak dapat dipisahkan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin. Jika etos kerja dan moral mereka rendah, di sisi lain, mereka dapat mengembangkan perilaku yang tidak diinginkan. Bahkan, mereka mungkin menunjukkan penghinaan terhadap pemimpin. Secara umum, mereka hanya mengikuti perintah dan menyimpan dendam.

Disiplin adalah sifat karakter yang memungkinkan orang untuk tampil lebih baik di tempat kerja. Disiplin dapat berkembang ketika seorang individu dapat mematuhi aturan. Tujuan dari disiplin ini adalah untuk menjamin bahwa peraturan perusahaan dipatuhi dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin karyawan juga meningkatkan kepercayaan diri mereka dan meningkatkan kinerja mereka; namun, jika disiplin mereka kurang, akibatnya kinerja mereka menurun, dan disiplin sering diabaikan oleh karyawan. Disiplin pekerja pada hakikatnya ialah salah satu aspek yang berkontribusi terhadap pergantian individu serta publik(Harahap, 2020). Diharapkan RSUD Ibnu Sina Kab. Pekerja Gresik akan belajar bahwa disiplin mengarah pada pertumbuhan yang positif.

Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, Ditemukan bahwa Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan beberapa hal. Penulis penelitian ini percaya bahwa tidak ada penelitian lagi yang diperlukan karena kualitas pekerjaan, moral dan disiplin karyawan berada di tingkat tertinggi. Penulis tertarik pada masalah ini dan memilih untuk meneliti dengan judul: “Pengaruh Kualitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Ungkapan Berikut adalah permasalahan dengan penelitian , sesuai dengan sebelumnya.:

1. Apakah semangat kerja staf berdampak pada seberapa baik mereka bekerja di Rumah Sakit Daerah Ibnu Sina. Gresik?
2. Apakah perilaku staf RSUD Ibnu Sina berpengaruh terhadap kinerjanya. Gresik?
3. Kinerja staf RSUD Ibnu Sina dipengaruhi oleh etos kerja, sikap, dan disiplinnya.?

1.3 Maksud penelitian

Karya ilmiah ini ditulis dengan tujuan di atas:

1. untuk meneliti bagaimana kinerja staf RSUD Ibnu Sina dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaannya.
2. Untuk memastikan dampak moral terhadap output personel RSUD, Ibnu Sina Kab. Gresik.
3. Ibnu Sina Kab. RSUD Gresik ingin mengkaji bagaimana disiplin

mempengaruhi kinerja mereka.

4. Untuk memahami bagaimana kinerja pegawai RSUD dipengaruhi oleh kualitas kerja, moral, dan disiplin.

1.4 Manfaat Penelitian

Pihak-pihak berikut diharapkan mendapatkan keuntungan dari temuan studi ini:

1. Secara Akademis
 - a. Untuk lebih mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini akan melihat bagaimana kualitas kerja, moral karyawan, dan disiplin mempengaruhi kinerja.
 - b. Belajar ini cenderung menolong akademisi era depan di dalam memperluas ilmu mereka perihal manajemen sumber energi manusia dan bagaimana menaikkan kinerja karyawan.
2. Secara Empiris
 - a. Rumah sakit meyakini bahwa dengan menekankan kualitas kerja, moral kerja, dan disiplin, penelitian ini akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja staf.
 - b. Penelitian ini seharusnya dapat membantu organisasi lain dalam meningkatkan kinerja pekerja baik dari segi moral, disiplin, dan kualitas pekerjaan.