

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan dan keberlanjutan dalam organisasi jasa kesehatan dalam upaya untuk menjalankan kegiatan usaha demi mencapai tujuan organisasi dimana didalamnya terdapat faktor usaha yang saling mengikat dan mempengaruhi. Satu dari faktor-faktor kegiatan usaha tersebut yang sangat berpeluang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu karyawan atau pegawai. Oleh karena itu, organisasi memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan atau sumber daya manusianya. (Rismawan, 2017; Setiyati & Hikmawati, 2019) pengelolaan dan pengaturan karyawan atau pegawai yang disebut sebagai sumber daya manusia sendiri dapat dikatakan sebagai prioritas (sangat penting) dalam suatu perusahaan atau organisasi nirlaba, di samping faktor lainnya yakni modal dalam bentuk uang atau intelektual capital. Karena pengaturan dan pengelolaan karyawan atau sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan para karyawan yang professional, handal dan berkemampuan dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya secara cepat, benar, tepat, dan bertanggung jawab yang dapat meningkatkan nilai perusahaan dan organisasi nirlaba untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai, karyawan atau disebut dengan sumber daya manusia (SDM) dapat dipicu dan dirangsang oleh beberapa faktor yakni besarnya penghasilan yang didapatkan karyawan, lingkungan kerja yang harmonis, budaya organisasi dilingkungan kerja, gaya kepemimpinan perusahaan dan motivasi atau dorongan kerja pimpinan, aturan kedisiplinan dalam bekerja, hamonis dan

kepuasan atau kenyamanan dalam bekerja, jalannya komunikasi, dan beberapa faktor lainnya (Kristiana et al., 2021; Ma'ruf & Chair, 2020; Rulianti et al., 2021). Karyawan dan pegawai mengharapkan adanya tempat di lingkungan pekerjaan yang kondusif, nyaman, enjoy, yang bisa memberikan ketentraman kepada para karyawan atau pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Hasyim et al., 2020; Rachmiarti Kusumah, 2020) pekerjaan para pegawai atau karyawan bahwa di lingkungan kerja yang tidak tentram dan tidak nyaman dapat menurunkan kinerja pegawai maupun tingkat produktivitas maupun moral para karyawan atau pegawai yang mana hal ini akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Sistem dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis, Menurut Yustisia (2016:6), dalam menjalankan pekerjaan maka antara pemberi kerja harus memiliki kesepakatan dalam menjalankan tugas dengan waktu yang telah disepakati, sehingga para pekerja tidak dapat seenaknya sendiri dalam upaya menyelesaikan pekerjaan karena telah adanya kesepakatan dalam tenggang waktu kerja. Situasi dalam ruang kerja serta lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak kondusif atau tidak sehat dapat mengakibatkan para pegawai/karyawan menjadi mudah stress sehingga kinerja karyawan menurun atau tidak memiliki motivasi untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila perusahaan yang lingkungan kerja itu sehat, maka para pegawai/karyawan tentunya nyaman, konsentrasi, semakin semangat menjalankan pekerjaan, tidak mudah sakit, yang akan meningkatkan kinerja, hasil kerja pegawai yang menghasilkan pekerjaan lebih cepat selesai sesuai target yang disepakati untuk dicapai.

Lingkungan dalam bekerja memiliki dua bentuk dimensi, yakni dimensi berbentuk fisik seperti segala hal yang ada dalam ruang nyaman, rapi, indah, aroma harum dan dimensi berbentuk non fisik seperti kebutuhan karyawan untuk keluarga terpenuhi atau kebutuhan minimal tercukupi. Perusahaan sebagai pelaku usaha harus mampu menyediakan semua dimensi kebutuhan karyawan/pegawai yang ada dalam keadaan yang baik agar mampu membentuk para karyawan tenang, semangat, nyaman, sejahtera sehingga karyawan bekerja secara produktif dan menjalin hubungan kerjasama antara karyawan maupun dengan pimpinan secara harmonis berjalan baik dan dapat sasaran organisasi perusahaan tercapai sesuai dengan harapan.

Agar dapat membuahkan hasil bagi karyawan dengan motivasi atau dorongan bekerja karyawan yang kuat atau tinggi dan disiplin dalam bekerja yang tinggi yang menjadi penggerak menjalankan roda dan kelangsungan organisasi dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Bentuk disiplin kerja didapat dari aturan perusahaan yang adil, bijak dan semuanya dijalankan sesuai arahan dalam prosedur yang benar. Menurut (Hasyim et al., 2020) disiplin dalam bekerja adalah aturan sebagai cara yang dapat diperuntukan perusahaan untuk dapat memberikan kesadaran berkomunikasi bersama karyawan agar karyawan/pegawai sebagai cara untuk membentuk perilaku dan kesadaran diri dalam berperilaku cara baik dalam bekerja, kesadaran diri berproses menjadi kemauan diri untuk mematuhi seluruh aturan yang dipakai dalam operasional perusahaan dan kebijakan serta norma bekerja, berinteraksi, bergaul dan sosial masyarakat yang berlaku. Perusahaan menerapkan aturan sebagai cara untuk berdisiplin karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan, seluruh pekerjaan yang dijalankan dengan maksimal dan disiplin akan

menghasilkan kinerja tinggi, baik kinerja perusahaan atau kinerja karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2017; Simatupang et al., 2018). Bagi karyawan, kedisiplinan merupakan faktor mutlak dalam menunjang keterampilan dan kompetensi mereka, yang mereka butuhkan untuk menjadi sumber terpercaya untuk membantu kemajuan perusahaan.

Job desk bagi karyawan sangat penting untuk mengetahui tupoksi yang akan dikerjakan. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) (Mustikawati & Kurniawan, 2014; Pitaloka et al., 2019; Wello et al., 2019); Daryanto dan Abdullah (2013:37), menyatakan analisa pekerjaan melekat pada jabatan seorang karyawan karena karyawan bekerja berdasarkan tupoksi masing-masing, ada juga gambaran tentang persyaratan yang diperlukan untuk setiap karyawan untuk posisi tertentu. Deskripsi pekerjaan dibuat dengan hati-hati dengan menggambarkan situasi yang lengkap, tetapi tidak lebih dari apa yang sebenarnya dilakukan dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat pada hasil riset George dan Jones (2005:175), bahwa dorongan dan motivasi pimpinan sebagai barometer dorongan psikologis secara individu atau kelompok yang dapat merubah karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan harapan sesuai tujuan organisasi, mendorong motivasi bekerja akan mengerakan karyawan dalam bekerja dan akan menghadapi serta menyelesaikan hambatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Memberikan dorongan sangat penting, agar karyawan merasa diperhatikan dan memahami arah tujuan perusahaan (Ma'ruf & Chair, 2020; Rulianti et al., 2021). Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat dapat meningkatkan motivasinya dan berkontribusi secara aktif terhadap pekerjaan yang diberikan.

Setiap orang membutuhkan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk terpacu bekerja dengan semangat, kreatif, inovatif. Termotivasi sebagai upaya mencapai hasil yang maksimal, bahkan diharapkan dapat menghasilkan yang melampaui dari ekspektasi kemampuan diri seseorang (Hasyim et al., 2020; Jaya & Ningsih, 2018; Nesmi Seo et al., 2020; Purwanto, 2020). Disiplin harus ditegakkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan pabrik. Karyawan juga memiliki kewenangan tanggung jawab secara individu untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan bertindak sesuai aturan yang berlaku akan dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan berkesinambungan. Semakin disiplin pegawai dalam mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh rumah sakit, maka akan tercipta kondisi yang lebih baik dan kondusif, yang berdampak positif terhadap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, semua perusahaan ingin karyawannya dapat mematuhi aturan yang telah disahkan. Berdasarkan uraian maka judul skripsi sebagai berikut pengaruh sistem kerja, kejelasan job desk dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS/non ASN di RSUD Bunder Kabupaten Gresik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari pembahasan ulasan pendahuluan serta batasan permasalahan pada bab 1, maka dapat di jelaskan beberapan rumusan masalah yang disajikan dalam objek riset ini sebagai berikut :

1. Apakah sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja Staf non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?

2. Apakah meja yang berantakan mempengaruhi kinerja Staf non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Staf non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?
4. Apakah sistem kerja, kejelasan tempat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja staf non ASN RSUD Bunder Kabupaten Gresik ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari pembatasan permasalahan dan rumusan masalah di atas, maka tujuan riset yang ingin dicapai adalah :

1. Bagaimana cara mengetahui apakah sistem kerja mempengaruhi kinerja pegawai di RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
2. Bagaimana cara mengetahui job disk kerja mempengaruhi kinerja staf di RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
3. Bagaimana cara mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja staf di RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?
4. Untuk menganalisa secara bersama apakah sistem kerja, kejelasan tempat kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik ?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a) Hasil riset ini dimaksudkan dapat memberikan informasi tentang konsep-konsep yang berkaitan dengan sistem kerja, kejelasan tempat bekerja, dan disiplin bekerja untuk mencapai kinerja pegawai, intinya pada

perkuliahan manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi para sarjana dan memberikan wawasan bagi penulis dan riset selanjutnya.

- b) Mampu memberikan tambahan referensi, bacaan literatur dan riset lebih lanjut di bidang ilmu manajemen dan sumber daya manusia secara keseluruhan.
- c) sebagai acuan atau rujukan oleh peneliti sejenis khususnya untuk memperluas riset tentang karyawan, mahasiswa dan perusahaan pada umumnya.

## 2. Keuntungan praktis

- a) Untuk almamater

Penelitian ini akan membantu menambah dan mewarnai kerangka akademik di lingkungan kampus STIE Mahardika Surabaya.

- b) Untuk RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Sebagai sarana untuk menginformasikan tentang sistem kerja, kejelasan tempat kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja staf di Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik dan dapat menarik bagi pimpinan dan pengambil kebijakan.

- c) Untuk Staf RS Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berikan contoh karyawan tentang bagaimana sistem kerja, kejelasan tempat kerja, dan disiplin kerja bekerja.