

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Hubungan interpersonal dan tanggung jawab organisasi diperiksa dalam disiplin manajemen sumber daya manusia. Komponen terpenting dari organisasi yang memberikan kontribusi signifikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi dengan mengevaluasi dan membayar karyawan berdasarkan tingkat produktivitasnya. Pertimbangan utama untuk setia organisasi dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Prestasi kerja sebagai bentuk perilaku profesional seorang pegawai terlihat jika sesuai dengan jabatan pegawai dalam organisasi. Hal ini karena kinerja karyawan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berhasil dan bertahan di perusahaan yang lebih besar. Ketika seorang individu atau tim melakukan apa yang dipercayakan untuk capai dengan cara yang sah, etis, dan bermoral, dikatakan telah menyelesaikan kinerja tersebut.

Faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, para eksekutif, dan perwakilan inspirasi semua menambah efisiensi lingkungan kerja. Alasan pemeriksaan ini adalah untuk melihat apakah dan apa arti inspirasi alami dan sikap kerja keras untuk pelaksanaan yang representatif. Ketika karyawan terinspirasi oleh misi dan visi organisasi, lebih cenderung melakukan upaya ekstra yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Memotivasi pekerja mungkin memiliki dampak besar pada output. Ketika datang untuk membantu perusahaan sukses, inilah cara kerjanya.

Disiplin dalam bekerja juga penting untuk meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja adalah ketika para pekerja dengan menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam lingkungan kerja mengacu pada tindakan memperbaiki dan menolak perwakilan yang menentang pedoman. Disiplin kerja menumbuhkan kesadaran yang kuat akan tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tujuan organisasi.

SDM di Rumah Sakit Per September 2021, dr. Soetomo mempekerjakan 3.998 orang, 2.593 paramedis dan 1.405 orang non medis, karena banyaknya staf di RSUD Dr. Soetomo, rumah sakit harus mengelola sumber daya manusianya, termasuk staf paramedis dan non medis secara profesional. Dalam proses produksi produk, seringkali rumah sakit kurang memperhatikan keberadaan tenaga non medis. Pada kenyataannya rumah sakit membutuhkan elemen krusial ini karena keduanya saling berkaitan dalam menuntaskan kinerja dan untuk mencegah terjadinya permasalahan internal dengan staf atau tenaga kerja yang tentunya akan berdampak pada kinerja rumah sakit.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Latar belakang ini memungkinkan peneliti menyusun tantangan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja RSUD Dr. Soetomo terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kinerja pegawai RS Dr. Soetomo tergantung motivasi kerja?
3. Apakah keberhasilan pegawai di RSUD Dr. Soetomo secara bersamaan bergantung pada insentif dan disiplin kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja
2. Untuk menilai pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja
3. Untuk menilai bagaimana disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Aspek Akademik**

- a. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi jalan untuk penelitian masa depan dengan memberikan referensi data empiris dari studi yang relevan.
- b. Untuk berkontribusi dalam diskusi dan studi tentang bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan dan inspirasi di tempat kerja.

#### **1.4.2 Aspek Pengembangan Pengetahuan**

Ini cenderung digunakan sebagai bahan pembicaraan atau referensi untuk eksplorasi lebih lanjut termasuk sesuatu yang serupa atau faktor atau bagian yang berbeda.

#### **1.4.3 Aspek Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat membantu organisasi sebagai data yang harus diperhatikan dalam mengawasi SDM, khususnya bagian dari kinerja pekerja yang berhubungan dengan perencanaan dan inspirasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Awal kata dewan adalah kata kerja to pengawas yang berarti membuat jatuh tempo. Apa yang dikelola, mengapa dikendalikan, siapa yang diarahkan, bagaimana bisa dikendalikan, dan untuk alasan apa dikelola. Gunakan prosedur dewan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Papan sebagai ilmu memanfaatkan premis logis yang tegas dan tersebar luas. Setiap pertemuan manusia, termasuk perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, ketat, dan lainnya, dapat menggunakan informasi papan. Arti dari eksekutif yang dikemukakan oleh spesialis yang berbeda adalah sebagai berikut:

- a. Hasibuan mencirikan eksekutif sebagai ilmu dan keahlian dalam menangani cara yang paling umum dalam memanfaatkan SDM dan aset yang berbeda secara benar dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Pengertian Dewan).
- b. Menurut Rivai, para eksekutif adalah ilmu dan keahlian mengendalikan proses pemanfaatan aset yang berbeda secara efisien, sukses, dan bermanfaat, yang merupakan pertimbangan paling signifikan mutlak untuk mencapai tujuan apa pun.
- c. Teori pemahaman manajerial Robbins menyiratkan, Manajemen memerlukan pengawasan dan pengelolaan pekerjaan orang lain untuk memastikan penyelesaian tepat waktu dan efisien. Pengertian efisien adalah memaksimalkan manfaat sambil meminimalkan biaya, sedangkan

pengertian efektif adalah melakukan hal yang benar, yaitu melakukan suatu kegiatan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut beberapa pengertian manajemen yang diberikan di atas, jelas bahwa bidang studi ini berfokus pada bagaimana mengelola orang, uang, dan sumber daya lainnya dengan sukses dan efisien.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Buruh dikenang sebagai SDM organisasi jika terlibat dalam kegiatan dalam kapasitas apa pun. Sebagai aturan umum, aset organisasi dapat dipisahkan menjadi dua kelompok SDM dan non SDM. Non-HR mencakup hal-hal seperti uang tunai, perangkat keras, inovasi, bahan mentah, dll. Administrasi yang mengatur pelaksanaan penguatan sumber daya manusia dikenal sebagai aset manusia para eksekutif. Tugas SDM paling baik dilihat menurut dua sudut png, otoritatif dan pekerja. Studi dan penilaian pekerjaan yang dilakukan di sini dilakukan dari sudut png tugas itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia, di sisi lain, berkaitan dengan proses perekrutan pekerja baru, mengevaluasi kinerja di tempat kerja, mengembangkan keterampilan, mempromosikan, memberikan kompensasi yang adil, dan akhirnya melepaskan.

Sumber daya manusia dewan sebagai metode yang terlibat dengan membedakan dan menghargai pekerja sebagai aset penting yang dapat disiapkan untuk mendorong tujuan penting dari asosiasi melalui upaya terorganisir dan efisien yang berbeda. Semuanya harus menarik dan adil untuk bantuan pemerintah terhadap orang, pertemuan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia, seperti yang dipengertikan oleh banyak pengertian yang diberikan di atas, adalah proses dimana sumber daya manusia organisasi diatur, dikelola, dan diawasi. Manajemen sumber daya

manusia mencakup kegiatan memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mempekerjakan orang.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesesuaian sikap dan tindakan seorang pegawai dengan peraturan-peraturan atasannya. Ada manfaat yang jelas bagi perusahaan dan karyawannya ketika karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin di tempat kerja memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu dan efektif, yang menguntungkan bisnis. Suasana kerja yang positif meningkatkan moral, yang menguntungkan semua orang. Tingkat disiplin diri seseorang dapat dilihat sebagai indikator seberapa serius seseorang menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja. Ini membantu meningkatkan moral dan membuat orang bersemangat bekerja untuk tujuan organisasi, pribadi, dan komunal.

Berikut adalah bagaimana beberapa ahli menpengertiakan bidang ini:

- Beach mengatakan bahwa disiplin memiliki dua konotasi. Interpretasi pertama mengacu pada modifikasi perilaku melalui penggunaan insentif dan hukuman. Penafsiran kedua, yang lebih terbatas, menempatkan penekanan utama pada perbaikan kesalahan melalui tindakan disipliner.
- Disiplin adalah informasi dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua prinsip lingkungan kerja yang penting dan str budaya, kata Hasibuan. Gagasan Hasibuan berfokus pada perhatian dan inspirasi seseorang sebagai bagian penting dari pengendalian diri.
- Disiplin kerja dapat digambarkan sebagai mentalitas menjaga, memperhatikan, mematuhi, dan menyesuaikan diri dengan str-str yang

sesuai, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta memiliki pilihan untuk melaksanakannya dan tidak menjauhi hasil, ujar Ardana. Perspektif Ardania menggarisbawahi pengendalian diri dalam mematuhi hukum sebagai lawan dari upaya untuk menjauh darinya.

Peneliti mengklaim bahwa, berdasarkan uraian yang diberikan di atas, disiplin adalah strategi manajemen untuk meningkatkan pengetahuan dan kemauan pekerja untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan..

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Variabel yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno adalah sebagai berikut:

- a) Jumlah hadiah. Jika percaya bahwa akan menerima remunerasi yang sepadan dengan upaya yang lakukan dalam organisasi, karyawan akan mematuhi semua undang-undang yang berlaku.
- b) Dalam peran kepemimpinan, setiap orang memperhatikan untuk melihat apakah memiliki kendali diri untuk menghindari melakukan atau melakukan apa pun yang dapat merusak budaya disiplin perusahaan.
- c) Apakah realistis untuk berpegang pada kode etik yang telah ditentukan sebelumnya? Jika tidak ada seperangkat aturan yang harus dipatuhi setiap orang, disiplin kerja tidak akan meningkat.
- d) keberanian dalam mengambil inisiatif dan menentukan arah tindakan sendiri. Seluruh karyawan akan merasa aman dan berkomitmen untuk tidak mengulangi perilaku yang sama jika pelanggaran disiplin ditangani sesuai dengan sanksi yang berlaku.
- e) Kehadiran atau ketidakhadiran manajemen puncak. Setiap tugas yang dilakukan di kantor memerlukan beberapa tingkat pengawasan untuk