

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga bisnis dapat berkembang dengan baik dan dapat memenuhi target atau tujuan dari sebuah Perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu Perusahaan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia dalam Perusahaan tersebut. Apabila suatu Perusahaan gagal dalam pemanfaatan sumber daya manusianya maka dapat dipastikan kondisi Perusahaan tersebut akan gagal mencapai tujuannya bahkan dapat runtuh. Tanpa Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas, maka akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berhasil mencapai target (Wijaya & Laily, 2021).

Dalam dunia pelayanan kesehatan, keberhasilan suatu rumah sakit sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya baik tenaga medis maupun tenaga administrasi UPTD RSUD Anna Medika Bangkalan sebagai salah satu fasilitas layanan kesehatan daerah menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mencapai *output* maksimal dalam melakukan pekerjaan maka perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja untuk tiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja sendiri adalah kebiasaan seseorang atau rutinitas dalam lingkungan pekerjaan dalam bentuk *skill*, sikap, ataupun perilaku dalam aktivitas pekerjaan untuk memaksimalkan kinerja Lubis et al., (2024). Maka dari diharuskan untuk pemimpin perusahaan untuk memberlakukan disiplin kerja pada tiap karyawannya agar kinerja mereka meningkat dan pastinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma-norma tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi (Izzah & Septi Nugraheni, 2024).

Berdasarkan pengamatan awal informasi dari wawancara dengan beberapa staf rumah sakit, teridentifikasi adanya permasalahan yang mengindikasikan menurunnya kualitas kinerja karyawan. Beberapa karyawan sering terlambat datang, bahkan ada yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja berakhir. Hal ini menunjukkan adanya indikasi lemahnya disiplin kerja, yang apa bila dibiarkan, dapat mengganggu operasional rumah sakit, khususnya dalam pelayanan terhadap pasien. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana ataupun prasarana pastinya bergantung pada manusia yang menjalankan tugasnya pada suatu perusahaan Iptian et al., (2020). Disiplin karyawan juga dapat dipahami sebagai suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan Zaeni et al., (2023). Motivasi berperan penting dalam membentuk disiplin, di mana motivasi yang tinggi terhadap disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi dapat menghasilkan sikap disiplin yang berdampak pada performa karyawan Surajiyo et al., (2021). Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar secara sukarela berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja tentu akan terwujud apabila karyawan memiliki motivasi yang sangat baik, disiplin kerja dapat membentuk suasana kerja yang baik di mana karyawan mematuhi dan menaati norma-norma perilaku yang ada dalam perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan

kegairahan kerja karyawan yang tinggi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kirana et al., 2022)

Paradigma lembaga-lembaga yang ingin tumbuh dan berkembang saat ini sangat memerlukan karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi, taat pada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga, kreatif, dan mampu memanfaatkan sumber daya dengan efektif akan mampu bersaing dalam lingkungan yang semakin kompetitif saat ini. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan pastinya dipengaruhi dengan kinerja tiap karyawan yang ada. Perusahaan pastinya akan melakukan yang terbaik untuk menjaga kinerja tiap karyawannya agar selalu memenuhi ekspektasi atau target perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan kemungkinan di antaranya ada standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati perusahaan dan karyawan Juni & Putri, (2024). Pembahasan tentang Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan bahwa umumnya setiap individu atau karyawan memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain. Hal ini mendorong mereka untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja mereka Mardiyah & Mariyono, (2024). Untuk meningkatkan kinerja karyawan sendiri perusahaan melakukan berbagai seperti meningkatkan pendidikan, adanya pelatihan, pemberian kompensasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung pekerjaan karyawannya serta memberikan motivasi. Diharapkan dengan melakukan langkah-langkah tersebut kinerja karyawan dapat meningkat

dan para karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi juga merupakan suatu tanggung jawab perusahaan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan atas tercapainya tujuan atau target pekerjaan.

Di sisi lain, terdapat pula keluhan dari sebagian karyawan mengenai tidak sesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Karyawan merasa bahwa tunjangan, insentif, dan upah lembur belum mencerminkan intensitas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini berdampak pada penurunan semangat kerja, munculnya rasa tidak dihargai, serta berkurangnya loyalitas terhadap institusi. Fenomena ini semakin diperparah dengan melemahnya motivasi kerja internal. Beberapa karyawan tampak kurang antusias dalam menjalankan tugas, enggan mengikuti kegiatan peningkatan mutu layanan, serta menunjukkan performa yang stagnan atau menurun.

Kompensasi juga merupakan suatu penghargaan dari perusahaan atas kinerja karyawan baik secara *finansial* ataupun *non-finansial* secara adil kepada karyawan atas sumbangan mereka yakni kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen perusahaan terdiri dari tiga komponen, yaitu: komitmen afektif yang muncul ketika karyawan ingin mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi; komitmen keberlanjutan yang timbul ketika karyawan berusaha untuk tetap berada dalam organisasi, baik karena mereka membutuhkan gaji dan manfaat lainnya, maupun karena tidak mendapatkan pekerjaan lain; serta komitmen normatif yang berasal dari kesadaran karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan Astuti & Amalia, (2021). Bentuk kompensasi secara *finansial* sendiri berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Untuk kompensasi *non-finansial* seperti

pelatihan, wewenang dan hak khusus yang diberikan perusahaan demi mendukung kinerja mereka secara maksimal agar sesuai dengan target ataupun tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga harus selalu memberikan motivasi untuk menjaga kinerja karyawan agar selalu dalam kondisi maksimal sehingga karyawan akan semakin tekun dan termotivasi, juga disiplin kerja karyawan akan tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja sendiri merupakan gaya atau dorongan baik internal atau eksternal yang berguna agar seseorang mampu mengerahkan seluruh potensinya secara maksimal dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sendiri sangat penting dan bertujuan agar karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih aktif dan mempengaruhi tingkah laku karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai target atau tujuan perusahaan Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, (2022). Apabila pihak perusahaan dapat memberikan motivasi untuk karyawan dan karyawan tersebut dapat menerima motivasi tersebut secara positif maka dapat dipastikan kinerja tiap karyawan tersebut dapat meningkat dan target atau tujuan yang telah ditetapkan akan terpenuhi. Memberikan motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif, yang pada gilirannya dapat menciptakan kepuasan kerja. Hal ini berkontribusi pada keberlanjutan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi menjadi alat yang sangat efektif bagi manajer untuk mendukung kinerja karyawan yang sukses (Nor et al., 2023).

Perusahaan yang dapat berhasil mengontrol tingkat disiplin karyawan yang tinggi dan program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial,

mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Permasalahan-permasalahan tersebut memberikan sinyal kuat bahwa terdapat hubungan saling terkait antara aspek disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan kompensasi yang tidak optimal tampaknya berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks pelayanan publik seperti rumah sakit kondisi ini tentu sangat krusial karena berdampak langsung pada mutu layanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena kinerja karyawan sebagai topik penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD RSUD Anna Medika Bangkalan** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, menghasilkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Anna Medika Bangkalan ?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi pada RSUD Anna Medika Bangkalan ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Anna Medika Bangkalan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi pada RSUD Anna Medika Bangkalan?
5. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Anna Medika Bangkalan?
6. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada RSUD Anna Medika Bangkalan?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada RSUD Anna Medika Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang di dapatkan dari rumusan masalah di atas untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh Displin terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Anna Medika Bangkalan
2. Pengaruh Displin terhadap Motivasi pada RSUD Anna Medika Bangkalan

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Anna Medika Bangkalan
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi pada RSUD Anna Medika Bangkalan
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Anna Medika Bangkalan
6. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada RSUD Anna Medika Bangkalan
7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening pada RSUD Anna Medika Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan disiplin kerja, sistem kompensasi, dan motivasi kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan membantu pihak manajemen rumah sakit dalam merancang program peningkatan SDM berbasis data dan eviden.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan pemahaman teoritis dan aplikatif mengenai hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam pengembangan penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan dan variabel lain yang relevan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah literatur empiris terkait manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan di Indonesia, serta menjadi dasar bagi pengembangan teori maupun penelitian lanjutan yang lebih kompleks.