

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. SDM merupakan komponen vital yang tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pengendali berbagai aktivitas dalam organisasi. Tanpa dukungan SDM yang baik, visi dan misi organisasi tidak akan dapat direalisasikan secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis yang harus mendapat perhatian serius, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja para pegawainya (Amarullah dkk., 2023:401)

Pengelolaan SDM tidak hanya berputar pada aspek teknis administratif, melainkan mencakup upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, serta pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan. Dalam hal ini, terdapat beberapa faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi. Ketiga faktor ini berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif dan produktif. Pegawai yang termotivasi, memiliki kedisiplinan tinggi, serta dibekali dengan kompetensi yang memadai akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak (Astuti & Lesmana, 2018:266)).

Menurut Yullyanti, (2023:132) kinerja atau performance adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Yang pada kenyataannya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, tetapi juga

termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasaan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi diantaranya adalah kemampuan, kemauan, energy, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan Yullyanti, (2023:133) Kinerja merupakan hasil nyata yang ditampilkan Pegawai dan merupakan prestasi kerja sesuai perannya di rumah sakit. Panggabean dkk., (2023b:2553) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja Pegawai merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan, dengan demikian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya melaksanakan tugas-tugas.

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri Pegawai itu sendiri maupun faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja Pegawai di antaranya adalah motivasi, disiplin, dan kompetensi kerja. Motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong Pegawai untuk menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sementara kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak negatif pada pelayanan kesehatan.

Adapun perkembangan jumlah pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi dijelaskan pada table 1 berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Perkembangan Jumlah Pegawai RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi**

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2020	274	-
2021	228	-16,79%
2022	256	12,28%
2023	250	-2,34%
2024	255	2,00%

*Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M. Syukur Jambi Tahun 2025*

Berdasarkan data perkembangan jumlah pegawai di RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, jumlah pegawai tercatat sebanyak 274 orang. Namun, pada tahun 2021 terjadi penurunan drastis sebesar 16,79%, sehingga jumlah pegawai menurun menjadi 228 orang. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh restrukturisasi organisasi, efisiensi anggaran, atau faktor lain seperti dampak pandemi. Memasuki tahun 2022, rumah sakit mengalami peningkatan jumlah pegawai sebesar 12,28%, yang menunjukkan adanya pemulihan kebutuhan tenaga kerja atau penambahan layanan. Namun, tren ini sedikit menurun kembali di tahun 2023, di mana jumlah pegawai berkurang sebesar 2,34%, menjadi 250 orang. Meskipun begitu, pada tahun 2024 jumlah pegawai kembali meningkat tipis sebesar 2,00%, menjadi 255 orang. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai mengalami dinamika yang bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, namun dalam dua tahun terakhir terlihat adanya stabilisasi menuju tren yang lebih positif.

**Tabel 1. 2**  
**Jenis Pelatihan Pegawai**

No	Jenis Pelatihan	Sasaran Peserta	Jumlah Peserta	Tujuan Utama	Waktu Pelaksanaan
1	Pelatihan Peningkatan Etos Kerja ASN Rumah Sakit	Seluruh ASN RSJD	255 orang	Meningkatkan motivasi kerja dan disiplin pegawai	Januari 2024
2	Workshop Komunikasi Terapeutik dalam Keperawatan Jiwa	Perawat dan tenaga medis jiwa	40 orang	Meningkatkan kemampuan komunikasi dan empati kepada pasien	Maret 2024
3	Pelatihan Manajemen Konflik di Lingkungan Kerja	Manajer ruangan dan kepala instalasi	25 orang	Meningkatkan kemampuan menyelesaikan konflik secara profesional	April 2024
4	Sosialisasi Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas	Semua pegawai	255 orang	Mendorong budaya kerja yang berintegritas dan disiplin	Juni 2024
5	Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknis Medik	Petugas laboratorium, farmasi	30 orang	Meningkatkan kompetensi dan standar kerja tenaga teknis	Agustus 2024
6	Pelatihan Keselamatan Pasien (Patient Safety)	Dokter, perawat, bidan	45 orang	Menurunkan risiko kejadian medis dan meningkatkan mutu pelayanan	Oktober 2024
7	Seminar Nasional Kesehatan Jiwa	Psikiater, perawat jiwa, psikolog	20 orang	Menambah wawasan dan motivasi dalam pelayanan kejiwaan	November 2024

*Sumber : Data Sekunder Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M. Syukur Jambi Tahun 2024*

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD), telah diselenggarakan berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi sepanjang tahun 2024. Kegiatan ini mencakup pelatihan teknis, peningkatan soft skill, hingga sosialisasi kebijakan

strategis, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja, etos kerja, serta mutu layanan kepada pasien.

Kegiatan diawali pada Januari 2024 dengan Pelatihan Peningkatan Etos Kerja ASN Rumah Sakit yang diikuti oleh seluruh ASN RSJD sebanyak 255 orang. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta membangun kedisiplinan dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

Selanjutnya, pada Maret 2024, diselenggarakan Workshop Komunikasi Terapeutik dalam Keperawatan Jiwa yang ditujukan kepada 40 orang perawat dan tenaga medis jiwa. Kegiatan ini berfokus pada peningkatan kemampuan komunikasi efektif dan empati kepada pasien dengan gangguan jiwa, yang menjadi kunci utama dalam proses penyembuhan dan perawatan.

Memasuki April 2024, dilaksanakan Pelatihan Manajemen Konflik di Lingkungan Kerja dengan sasaran 25 orang manajer ruangan dan kepala instalasi. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan keterampilan menyelesaikan konflik secara profesional, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pada Juni 2024, seluruh pegawai rumah sakit kembali dilibatkan dalam Sosialisasi Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas yang diikuti oleh 255 orang peserta. Sosialisasi ini merupakan langkah penting dalam menumbuhkan budaya kerja yang berintegritas, akuntabel, dan disiplin, sejalan dengan upaya mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani.

Untuk meningkatkan kompetensi teknis, pada Agustus 2024 dilakukan Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknis Medik bagi 30 orang petugas

laboratorium dan farmasi. Kegiatan ini bertujuan untuk menyetarakan kemampuan tenaga teknis dengan standar nasional, sehingga kualitas hasil pemeriksaan dan pelayanan farmasi dapat semakin optimal.

Dalam rangka menekan risiko kejadian medis dan meningkatkan mutu pelayanan, pada Oktober 2024 dilaksanakan Pelatihan Keselamatan Pasien (Patient Safety) yang diikuti oleh 45 orang dokter, perawat, dan bidan. Pelatihan ini menekankan pentingnya prosedur keselamatan dalam setiap tindakan medis.

Sebagai penutup, pada November 2024, diselenggarakan Seminar Nasional Kesehatan Jiwa dengan peserta sebanyak 20 orang yang terdiri dari psikiater, perawat jiwa, dan psikolog. Kegiatan ini bertujuan untuk menambah wawasan ilmiah serta memperbarui motivasi tenaga kesehatan jiwa dalam menghadapi tantangan pelayanan ke depan.

Dengan dilaksanakannya seluruh rangkaian pelatihan ini, diharapkan kompetensi, etika kerja, serta semangat pelayanan seluruh pegawai RSJD dapat terus meningkat, guna mewujudkan pelayanan kesehatan jiwa yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan pasien.

Berdasarkan keterangan data yang didapat penulis melalui survey pendahuluan dengan memberikan angket/Kuesioner sementara terhadap 15 pegawai Rumah sakit Jiwa Kolonel H.M mengenai motivasi kerja, maka diperoleh gambaran pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Survei Awal tentang Motivasi Kerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M**  
**Syukur Jambi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1	Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan	10	5	15
2	Adanya jaminan rasa aman pada saat kerja	9	6	15
3	Kebutuhan akan hubungan sosial di tempat kerja	8	7	15
4	Kebutuhan akan pengakuan atas hasil kerja	7	8	15
5	Kebutuhan akan aktualisasi diri	9	6	15
JUMLAH		43	32	75
PERSENTASE		57,3%	42,7%	100%

*Sumber: Data Primer (Diolah), 2025*

Hasil survei awal menunjukkan mayoritas Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi cukup termotivasi, dengan 66,7% merasa gaji mencukupi dan 60% merasa aman. Namun, masih ada kekurangan dalam pengakuan kerja (53,3% merasa kurang dihargai) dan hubungan sosial (46,7% kurang mendapat dukungan). Secara keseluruhan, 57,3% merasa termotivasi, tetapi aspek apresiasi dan interaksi sosial perlu ditingkatkan.

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja Pegawai. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu dalam bertugas, serta tanggung jawab dalam menjalankan prosedur medis. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih profesional dalam bekerja dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan,

ketidaktepatan dalam tindakan medis, hingga menurunkan kualitas Pegawaian yang diberikan (Panggabean dkk., 2023b:2553).

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Survei Mengenai Disiplin Kerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1	Datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	12	3	15
2	Mematuhi aturan dan prosedur rumah sakit	13	2	15
3	Menggunakan seragam dan atribut sesuai ketentuan	11	4	15
4	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	14	1	15
5	Tidak meninggalkan tugas tanpa izin	12	3	15
JUMLAH		62	13	75
PERSENTASE		82.7%	17.3%	100%

*Sumber: Data Primer (Diolah), 2025*

Hasil survei disiplin kerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebanyak 82,7% responden setuju dengan aspek kedisiplinan, terutama dalam ketepatan waktu (80%) dan kepatuhan terhadap aturan rumah sakit (86,7%). Namun, masih ada kekurangan dalam kepatuhan terhadap seragam (73,3%) dan kehadiran tanpa izin (80%). Secara keseluruhan, disiplin kerja Pegawai tergolong baik, tetapi perlu peningkatan dalam aspek seragam dan ketepatan waktu melalui evaluasi serta pengawasan lebih lanjut. Dari hal tersebut dijelaskan jumlah absen dari pegawai dari tahun 2020 sampai 2024 pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 5**

**Presensi Pegawai PNS di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Alpha	Sakit	Izin	Datang Terlambat	Cepat Pulang	Total Absensi/ Tahun
2020	242	274	4	3	30	15	10	37
2021	244	228	5	6	50	20	13	61
2022	244	256	5	11	30	17	14	46
2023	251	250	6	12	33	18	11	51
2024	237	255	5	21	32	22	12	58

*Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M. Syukur Jambi Tahun 2025*

Berdasarkan data absensi karyawan dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah ketidakhadiran dan tingkat kedisiplinan pegawai. Pada tahun 2020, dengan jumlah hari kerja sebanyak 242 hari dan 274 karyawan, tingkat absensi tercatat paling rendah, yaitu sebesar 6% dari total kehadiran, dengan hanya 37 kasus absensi yang terdiri dari 4 alpha, 3 sakit, dan 30 izin. Tingkat kehadiran pun mencapai angka tertinggi, yakni 93%, dan hanya terdapat 15 kejadian datang terlambat serta 10 kejadian pulang cepat.

Memasuki tahun 2021, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah absensi, yakni menjadi 61 kasus, yang mencerminkan persentase absensi sebesar 11%. Hal ini diikuti oleh penurunan kehadiran menjadi 88%. Jumlah alpha, sakit, dan izin juga meningkat, masing-masing tercatat sebanyak 5, 6, dan 50 kasus. Kedisiplinan waktu mulai menunjukkan penurunan, terlihat dari 20 kejadian datang terlambat dan 13 kejadian pulang cepat.

Pada tahun 2022 dan 2023, jumlah absensi mengalami sedikit penurunan menjadi 46 dan 51 kasus, dengan persentase absensi berkisar antara 9%. Meskipun masih lebih tinggi dibandingkan tahun 2020, tingkat kehadiran cenderung stabil di angka 90%. Jenis ketidakhadiran yang mendominasi adalah izin dan sakit, sementara jumlah alpha tetap berada di angka 5–6 kasus per tahun. Kejadian datang terlambat dan cepat pulang pun tetap cukup tinggi, menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan terhadap kedisiplinan waktu.

Tahun 2024 menunjukkan tren yang masih mengkhawatirkan dengan total absensi mencapai 58 kasus dan persentase absensi sebesar 10%. Jumlah karyawan pada tahun ini adalah 255 orang, dengan hari kerja sebanyak 237 hari. Kategori sakit mengalami peningkatan signifikan menjadi 21 kasus, sementara alpha tetap pada angka 5. Tercatat 22 kejadian datang terlambat dan 12 kejadian cepat pulang, angka tertinggi dalam lima tahun terakhir.

Secara keseluruhan, meskipun tingkat kehadiran masih berada di atas 85%, tren absensi dan pelanggaran disiplin waktu menunjukkan perlunya evaluasi mendalam.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Survei Mengenai Kompetensi Kerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M**  
**Syukur Jambi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1	Memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan kepegawaian	13	2	15
2	Mampu berkomunikasi dengan baik kepada pasien dan keluarga	12	3	15
3	Memiliki pengetahuan yang cukup dalam menangani pasien dengan gangguan jiwa	11	4	15
4	Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	10	5	15
5	Mampu bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya	14	1	15
JUMLAH		60	15	75
PERSENTASE		80%	20%	100%

*Sumber: Data Primer (Diolah), 2025*

Hasil survei mengenai kompetensi kerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai memiliki kompetensi yang baik, dengan 80% responden menyatakan setuju terhadap berbagai indikator kompetensi, sementara 20% lainnya tidak setuju. Aspek dengan persentase tertinggi adalah kemampuan bekerja sama dengan tim kesehatan (93,3%), diikuti oleh keterampilan dalam pelayanan kepegawaian (86,7%).

Namun, masih terdapat beberapa Pegawai yang merasa kurang dalam pengambilan keputusan cepat dan tepat (66,7%) serta pengetahuan dalam menangani pasien gangguan jiwa (73,3%). Secara keseluruhan, hasil ini

menunjukkan bahwa kompetensi Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi cukup baik, tetapi perlu peningkatan dalam aspek pengambilan keputusan dan pemahaman tentang pasien dengan gangguan jiwa.

**Tabel 1. 7**

**Jenjang Pendidikan Pegawai RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi**

Tahun	SMA	D3 (Orang)	S1 (Orang)	S2 (Orang)	S3 (Orang)	Jumlah (Orang)
2024	30	85	125	10	5	255
2023	7	90	116	16	0	250
2022	6	96	114	18	0	256
2021	14	70	120	18	6	228
2020	15	114	126	16	3	274

*Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M. Syukur Jambi Tahun 2025*

Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Kolonel H.M. Syukur Jambi. Sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan jiwa kepada masyarakat, RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi memerlukan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki tingkat pendidikan yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana tingkat pendidikan pegawai PNS di rumah sakit ini, guna mendukung tercapainya pelayanan yang optimal, profesional, dan berstandar tinggi.

Tabel 1.7 menunjukkan perkembangan tingkat pendidikan pegawai PNS di RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi dari tahun 2020 hingga 2024. Selama periode lima tahun tersebut, jumlah pegawai mengalami fluktuasi, dengan angka tertinggi tercatat pada tahun 2020 sebanyak 274 orang dan terendah pada tahun 2021 sebanyak 228 orang. Pada tahun 2024, jumlah pegawai meningkat menjadi 255 orang, menunjukkan tren kenaikan setelah sempat menurun pada tahun-tahun sebelumnya.

Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas pegawai setiap tahun berasal dari lulusan strata satu (S1), dengan jumlah yang relatif stabil, berkisar antara 114 hingga 126 orang. Pada tahun 2024, tercatat 125 pegawai berpendidikan S1, hanya sedikit di bawah angka tertinggi yang terjadi pada tahun 2020. Sementara itu, jumlah pegawai berpendidikan diploma tiga (D3) mengalami penurunan signifikan pada tahun 2021 menjadi 70 orang, namun kembali meningkat di tahun-tahun berikutnya hingga mencapai 85 orang di tahun 2024.

Menariknya, jumlah pegawai dengan pendidikan SMA sempat menurun drastis di tahun 2022 dan 2023, namun meningkat tajam menjadi 30 orang pada tahun 2024. Di sisi lain, pegawai berpendidikan strata dua (S2) sempat stabil pada angka 16–18 orang, namun turun menjadi 10 orang pada tahun 2024. Sedangkan untuk pendidikan strata tiga (S3), jumlahnya sempat menghilang sama sekali pada tahun 2022 dan 2023, namun kembali muncul dengan lima orang pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia,

meskipun masih dalam jumlah yang terbatas.

Secara keseluruhan, distribusi tingkat pendidikan pegawai PNS di RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi menunjukkan komposisi yang didominasi oleh lulusan S1, dengan fluktuasi pada jenjang pendidikan lainnya. Peningkatan jumlah pegawai berpendidikan SMA dan S3 di tahun 2024 mengindikasikan adanya dinamika rekrutmen dan pengembangan pegawai yang terus berlangsung di institusi tersebut.

Sebagai salah satu unit pelayanan publik di bidang kesehatan mental, Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan jiwa yang optimal bagi masyarakat. Untuk menjamin efektivitas pelayanan, evaluasi terhadap capaian kinerja pegawai secara rutin menjadi hal yang krusial. Evaluasi ini mencerminkan bagaimana pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing bagian di rumah sakit dalam kurun waktu tertentu.

Adapun data perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2019 hingga 2023, disajikan dalam tabel berikut. Data ini mencakup berbagai bagian penting dalam operasional rumah sakit, seperti pelayanan pasien, pengadaan obat, manajemen keuangan, hingga dukungan umum seperti kebersihan dan keamanan. Penilaian dilakukan berdasarkan persentase pencapaian target kinerja tahunan yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. 8**  
**Target dan Realisasi Capaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah**  
**(RSJD) Kolonel H.M Syukur Jambi Tahun 2020-2024**

<b>Uraian</b>	<b>Target</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Bagian Administrasi Pemerintahan (Persiapan administrasi manajemen rumah sakit)	100%	93%	99%	92%	97%	100%
Bagian Pelayanan Pasien (Koordinasi pelayanan rawat inap dan rawat jalan)	100%	100%	94%	92%	91%	92%
Bagian Hukum dan Etika Medis (Pemantauan kepatuhan terhadap aturan hukum dan etika profesi)	100%	90%	91%	89%	100%	90%
Bagian Kerjasama Medis (Koordinasi dengan instansi lain dalam penanganan pasien)	100%	92%	92%	100%	91%	92%
Bagian Perencanaan dan Keuangan (Pengelolaan anggaran dan perencanaan rumah sakit)	100%	93%	91%	93%	90%	93%
Bagian Pengadaan Obat dan Alkes (Koordinasi pengadaan kebutuhan medis)	100%	94%	98%	93%	93%	93%
Bagian SDM dan Organisasi (Manajemen tenaga medis dan nonmedis)	100%	100%	90%	92%	91%	93%
Bagian Protokol dan Komunikasi Publik (Informasi kepada keluarga pasien dan masyarakat)	100%	90%	90%	99%	90%	89%
Bagian Umum(Pengelolaan kebersihan, keamanan, logistik rumah sakit)	100%	91%	100%	91%	90%	97%

Pada tabel diatas menggambarkan capaian kinerja berbagai bagian dalam persiapan dan pengelolaan manajemen rumah sakit selama lima tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga 2024, dibandingkan dengan target yang ditetapkan sebesar 100%. Secara umum, capaian setiap bagian menunjukkan fluktuasi kinerja dari tahun ke tahun, namun sebagian besar tetap mendekati target yang ditetapkan.

Bagian Administrasi Pemerintahan, yang bertanggung jawab atas persiapan administrasi manajemen rumah sakit, menunjukkan tren positif dengan peningkatan capaian dari 93% di tahun 2020 menjadi 100% di tahun 2024. Bagian Pelayanan Pasien, yang mengoordinasikan layanan rawat inap dan rawat jalan, mengalami penurunan dari 100% di tahun 2020 menjadi stabil di angka 91-92% selama tiga tahun terakhir.

Bagian Hukum dan Etika Medis memperlihatkan kinerja yang berfluktuasi dengan capaian terendah 89% pada 2022 dan sempat mencapai target 100% pada 2023, namun kembali turun menjadi 90% pada 2024. Sementara itu, Bagian Kerjasama Medis menunjukkan konsistensi kinerja yang relatif stabil dengan capaian berkisar antara 91% hingga 100%.

Bagian Perencanaan dan Keuangan mempertahankan performa yang cukup baik, meskipun tidak pernah mencapai target penuh, dengan capaian berkisar antara 90% hingga 93%. Demikian pula, Bagian Pengadaan Obat dan Alkes mempertahankan kinerja stabil dengan capaian 93% hingga 98% selama lima tahun. Bagian SDM dan Organisasi sempat mengalami penurunan di tahun 2021 (90%), namun secara bertahap meningkat hingga mencapai 93% pada 2024. Bagian Protokol dan Komunikasi Publik justru menunjukkan tren penurunan, dari 90% di tahun 2020 menjadi 89% pada tahun terakhir, meski sempat mencapai 99% pada 2022.

Terakhir, Bagian Umum yang menangani aspek kebersihan, keamanan, dan logistik rumah sakit, memperlihatkan peningkatan signifikan dari 91% di tahun 2020 menjadi 97% di 2024, dengan pencapaian 100% di tahun 2021 sebagai salah satu titik puncak kinerja.

Secara keseluruhan, meskipun belum seluruh bagian mampu mencapai target 100% secara konsisten, kinerja dari tahun ke tahun menunjukkan adanya upaya peningkatan dan stabilitas dalam pengelolaan rumah sakit di berbagai aspek.

**Tabel 1. 9**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan dan Estimasi Gaji PNS tahun 2020-2024**

Golongan PNS	2020	2021	2022	2023	2024	Estimasi Gaji 2024 (Rp)
I/B	1	0	0	0	0	2.100.000
I/C	0	0	1	1	1	2.200.000
I/D	0	0	0	0	0	2.300.000
II/A	0	1	1	0	1	2.500.000
II/B	5	0	1	1	1	2.600.000
II/C	15	11	5	6	6	2.800.000
II/D	8	3	11	9	9	3.000.000
III/A	45	10	6	8	8	3.500.000
III/B	51	58	64	49	51	3.700.000
III/C	48	30	35	42	43	3.900.000
III/D	78	84	88	90	91	4.100.000
IV/A	16	23	28	27	28	4.500.000
IV/B	5	6	14	10	10	4.800.000
IV/C	1	0	0	5	5	5.000.000
IV/D	1	2	2	2	2	5.200.000
IV/E	-	-	0	0	0	5.400.000
Total	274	228	256	250	255	60.600.000

*Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M. Syukur Jambi Tahun 2025*

Tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai dari tahun 2020 hingga 2024

berdasarkan golongan PNS serta besaran gaji yang diterima. Gaji yang lebih tinggi pada golongan atas mencerminkan tingkat pengalaman dan tanggung jawab yang lebih besar, yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Sesuai teori motivasi seperti Maslow dan Herzberg, gaji yang cukup dapat meningkatkan kepuasan dan rasa aman, tetapi faktor lain seperti kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan apresiasi juga berperan penting. Jika jenjang karier tidak jelas atau gaji tidak sebanding dengan beban kerja, motivasi pegawai bisa menurun. Oleh karena itu, selain peningkatan kesejahteraan, strategi seperti insentif, pelatihan, dan pengembangan karier perlu diterapkan agar pegawai tetap produktif dan termotivasi.

RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi merupakan rumah sakit yang khusus menangani pasien dengan gangguan jiwa, sehingga membutuhkan tenaga Pegawai yang memiliki keterampilan khusus dalam menghadapi berbagai kondisi kejiwaan pasien. Pegawai di rumah sakit ini tidak hanya bertanggung jawab dalam memberikan Pegawaian medis, tetapi juga berperan dalam mendukung pemulihan mental pasien melalui interaksi yang baik dan metode terapi yang sesuai. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai di rumah sakit ini menjadi penting untuk dilakukan.

Banyak penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Namun, penelitian yang secara spesifik meneliti Pegawai di rumah sakit jiwa masih terbatas. Kondisi kerja di rumah sakit jiwa memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan rumah sakit umum, terutama dalam hal penanganan pasien yang membutuhkan pendekatan emosional dan psikologis yang lebih intensif. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi baru dalam memahami faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di rumah sakit jiwa.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, pihak rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah strategis seperti meningkatkan pelatihan kompetensi, memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi, serta menerapkan sistem disiplin kerja yang lebih ketat namun tetap mendukung kesejahteraan Pegawai.

Kinerja Pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Pasien dengan gangguan jiwa memerlukan Pegawai yang konsisten dan penuh perhatian, sehingga Pegawai harus memiliki kondisi kerja yang mendukung agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik (Astuti & Lesmana, 2018:46). Oleh karena itu, meningkatkan motivasi, disiplin, dan kompetensi kerja Pegawai bukan hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berdampak positif terhadap citra rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan mental yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Kolonel H.M Syukur Jambi”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun berdasarkan uraian berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ::

1. Perkembangan jumlah pegawai di RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi menunjukkan fluktuasi selama 5 tahun terakhir, hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang lebih berat bagi pegawai yang tersisa, berpotensi

menurunkan efisiensi kinerja dan kualitas pelayanan.

2. Beberapa indikator kinerja pegawai RSJD Kolonel H.M. Syukur Jambi masih menunjukkan pencapaian yang kurang dari 100% dari target yang telah ditetapkan.
3. Belum terdapat data atau kajian empiris mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Pegawai di rumah sakit tersebut.
4. Belum diketahui sejauh mana masing-masing variabel, yaitu motivasi, disiplin, dan kompetensi, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### **1.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Motivasi, disiplin,kompetensi dan kinerja Pegawai rumah sakit jiwa RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi, disiplin,kompetensi terhadap kinerja Pegawai rumah sakit jiwa RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi, disiplin,kompetensi terhadap kinerja Pegawai rumah sakit jiwa RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi secara parsial?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat motivasi, disiplin, kompetensi, serta kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa RSJD Kolonel H.M

Syukur Jambi.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai di RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dirumuskan diatas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Akademis

1. Menambah wawasan dan referensi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai di rumah sakit jiwa.
2. Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, terutama dalam konteks rumah sakit jiwa.
3. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai strategi peningkatan kinerja Pegawai melalui pendekatan motivasi, disiplin, dan kompetensi.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi Manajemen RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi

Bagi manajemen RSJD Kolonel H.M Syukur Jambi, penelitian ini berfungsi sebagai alat evaluasi dalam memahami kondisi motivasi, disiplin, kompetensi,

dan kinerja Pegawai yang ada. Dengan hasil penelitian ini, pihak manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas tenaga kesehatan. Temuan dalam penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta peningkatan disiplin kerja yang dapat mendukung efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit jiwa.

## 2. Bagi Pegawai

Penelitian ini juga memberikan manfaat langsung bagi para Pegawai dengan meningkatkan pemahaman mereka terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mereka.

## 3. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kebijakan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah dan pemangku kebijakan di bidang kesehatan sebagai acuan dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya di rumah sakit jiwa.

