

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur utama yang terdapat di perusahaan atau organisasi, dimana faktor tersebut merupakan penggerak dari kegiatan operasional perusahaan dari segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsion produksi, pemasaran, keuangan ataupun kekaryawanan. Keberhasilan institusi sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Pencapaian tujuan institusi diperoleh dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Aktivitas Sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sdm, sehingga memberikan kontribusi secara maksimal terhadap usaha pencapaian dan tujuan perusahaan. Dalam menyelenggarakan kegiatan disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai sangatlah penting dalam pemerintahan dan pembangunan. Karena pegawai merupakan pelaksana yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan tertentu. rumah sakit merupakan unit pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan untuk para penderita gangguan kesehatan. Fungsi dan tujuan rumah sakit berbeda dengan rumah sakit umum, rumah sakit jiwa memfokuskan perawatan jiwa yang jangka pendek atau

permanen dari masyarakat yang terkena penderita gangguan jiwa yang dilakukan secara rutin atau secara khusus.

Berdasarkan jumlah pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Kota Jambi selama lima tahun terahir yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Perkembangan Pegawai Rumah Sakit Jiwa Jambi
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah orang	Perkembangan (%)
1	2020	282	-
2	2021	286	1,39
3	2022	265	(7,92)
4	2023	256	(3,51)
5	2024	250	(2,4)

Sumber:Rumah Sakit Jiwa Jambi 2024

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa perkembangan pegawai pada Rumah Sakit Jiwa dari tahun ke tahun mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 7,92%. Pada tahun 2022 sebesar 3,51%. Pada tahun 2023 sebesar 2,4%. Penurunan ini dapat menyebabkan tidak tercapainya kinerja pegawai yang optimal pada Rumah Sakit Jiwa Jambi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kerja merupakan kedisiplinan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin

yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggup jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Afandi,2021:12).

Tabel 1.2
Absensi Tk kehadiran Pegawai Rumah Sakit Jiwa Jambi

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (Kali)	Tm (Kali)	Cp (Kali)	A (Kali)	Jumlah Tindakan Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)
2020	282	262	73884	220	568	10	798	0,11
2021	286	261	74646	320	659	11	990	0,13
2022	265	260	68900	1161	1672	89	2922	0,42
2023	256	260	66560	1247	1359	201	2807	0,42
2024	250	262	65500	1089	1156	140	2385	0,36
Rata-rata								0,29

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Jambi, 2024

Keterangan :

TM : Telambat Masuk A : Alfa (Tanpa Keterangan)

CP : Cepat Pulang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat *indisipliner* yang dilakukan oleh pegawai Rumah sakit jiwa jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong tinggi ,dengan tingkatan tertinggi pada tahun 2022 dan 2024 yaitu sebesar 0,42% sedangkan yang terendah pada tahun 2020. kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal.oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi,makan pegawai senantiasa di tuntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan.salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktifitas pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai.Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. Adapun kondisi lingkungan kerja fisik yang dimiliki Rumah Sakit Jiwa Jambi.

Tabel 1.3
Lingkungan Fisik Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Jambi
(Unit / Buah)

No	Jumlah Sarana Dan Prasarana	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Meja	40	45	50	55	60
2	Printer	25	28	32	36	40
3	Komputer	40	45	50	55	60
4	Mesin Pendaftaran	9	12	15	18	21
5	TV Pelayanan	2	3	4	5	6
6	Speaker	10	13	16	18	20
7	Lemari Arsip	10	13	16	18	20
8	Lemari Biasa	7	9	11	13	15

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Jambi 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat ada beberapa unit yang termasuk kedalam kategori lingkungan kerja secara fisik pada rumah sakit jiwa jambi. Pada

setiap tahun terdapat perbedaan jumlah dari setiap unit tersebut, ada yang mengalami peningkatan dan ada yang tetap. Hal ini disesuaikan dengan keadaan unit tersebut. Berikut ini adalah kondisi unit lingkungan fisik pada Rumah Sakit Jiwa Jambi

Tabel 1.4
Kondisi Lingkungan Fisik Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Jambi
Tahun 2020-2024
(Unit / Buah)

No	Jumlah Sarana & Prasarana	Kondisi (2020-2024)	
		Baik	Rusak
1	Meja	60	35
2	Printer	40	20
3	Komputer	60	35
4	Mesin Pendaftaran	21	2
5	TV Pelayanan	6	4
6	Speaker	20	2
7	Lemari Arsip	20	15
8	Lemari Biasa	15	7

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Jambi 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada rumah sakit jiwa jambi tahun 2024 ada beberapa peralatan kerja yang rusak. Kategori rusak disini bukan tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami kerusakan maupun lecet sehingga dikategorikan tidak layak digunakan. Pada tahun 2024 Rumah Sakit Jiwa Jambi.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.. Menurut (Sulistianow *Et Al.*, 2018) lingkungan kerja pegawai juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan adanya pengaruh disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja pagawai dapat mengembangkan sumber daya manusia yg ada di lingkungan sekitar, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan dilihat dari beberapa aspek-aspek atau dimensi kesejahteraan kinerja pegawai, hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Tabel 1.5
Data Program Kerja Dan Realisasi Kinerja Rumah Sakit Jiwa Jambi
Tahun 2020-2024

No.	Program Kerja	Indikator Kinerja	Target Program Kerja	Realisasi (%)				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. RS Jiwa Terakreditasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Predikat SAKIP	100%	69%	65%	70%	70%	69%
2	Meningkatnya kualitas kesehatan masyarakat	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	100%	82%	80%	84%	85%	80%

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Jambi 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa realisasi target program kerja masih belum 100% sesuai dengan target yang dibuat. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel pada Indikator Kinerja dari tahun 2020 - 2024 Rumah Sakit Jiwa Terakreditasi dan pada indikator Predikat SAKIP tertinggi pada tahun 2022 dan 2023, sedangkan yang terendah pada tahun 2021 sebesar 65% dengan predikat B .Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat pada indikator kinerja

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tertinggi pada tahun 2023 dan 2022 ,dan yang terendah pada tahun 2022 sebesar 80% . Secara umum pencapaian target tidak mengalami kendala yang signifikan, meskipun demikian masih terdapat permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja seperti terbatasnya SDM yang memiliki kompetensi, belum terpenuhinya sistem informasi Rumah Sakit. Sejumlah target yang tingkat pencapaiannya belum optimal akan diupayakan melalui kinerja yang lebih keras, fokus dan terarah dengan pertimbangan sejumlah analisa dimasa yang akan datang.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, yang sudah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi juga masih kurang. Dikarenakan sumber daya manusia dan kurangnya optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa hal pokok permasalahan yang akan di teliti pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah pegawai rumah sakit jiwa jambi setiap tahunnya menurun.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai rumah sakit jiwa jambi belum optimal.
3. Lingkungan kerja yang ada pada rumah sakit jiwa jambi belum memberikan rasa nyaman baik bagi pegawai maupun penggunaan jasa.
4. Masih terdapat kinerja yang belum tercapai pada Rumah sakit jiwa Jambi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Latar Belakang Dan Identifikasi Masalah Maka Rumusan Masalah Yang Akan Diteliti Adalah Sebagai Berikut:

1. Bagaimana gambaran Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja,Lingkungan Fisik Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Fisik Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja dan Lingkungan Fisik Kerja dan kinerja pegawai pada rumah sakit jiwa jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Fisik Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai rumah sakit jiwa jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Fisik Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai rumah sakit jiwa jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Akademis

Untuk menambah wawasan pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja,Lingkungan Fisik Kerja terhadap pegawai rumah sakit jiwa jambi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah di dapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita di lapangan tentang manajemen sumber daya manusia.

