

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi melalui keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Hamali (2016:53) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola sumber manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Wayne Mondy Manajemen sumber daya manusia adalah Pemanfaat sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajemen membuat segala sesuatu pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang efektif (Sudaryo, 2018:43).

Dengan demikian sumber daya manusia memegang peranan sentral di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan pegawai mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan kegairahan seseorang pegawai didalam menjalankan semua aktivitas suatu organisasi sesuai dengan yang direncanakan, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk

merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Sudarmayanti, (2010:6) manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi arah dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia ditunjukkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Fathoni, (2010:126) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tahap disiplin pegawai yang baik sulit sebagai organisasi mencapai hasil yang optimal

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2010:9) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya permulaan keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasin perbedaan antar pegawai dan mencegah ketidaktatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Menurut Sutrisno, (2011 : 87) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlakukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja pegawai secara efektif demi tercapainya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Rumah Sakit Tk III dr. Bratanata Kota Jambi merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan militer yang tidak hanya melayani prajurit, tetapi juga masyarakat umum. Dalam operasionalnya, rumah sakit ini menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja dan kedisiplinan pegawai.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada 2025 menunjukkan bahwa beberapa unit kerja mengalami ketimpangan beban kerja, tugas yang di berikan terlalu banyak, serta tingginya tuntutan kerja yang harus di capai. Dan dimana sebagian karyawan harus menangani lebih dari satu fungsi pekerjaan. Selain itu, ditemukan pula beberapa kasus keterlambatan hadir dan pulang lebih awal, yang dapat mencerminkan tingkat disiplin yang belum optimal, sehingga memberikan ketidaksesuaian dengan standar waktu pekerjaan yang dituntut.

Permasalahan ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara ilmiah sejauh mana

beban kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit ini. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali dijumpai permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki suatu organisasi serta ketidak sesuai beban kerja yang dialami perkerja dengan kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan perusahaan menjadikurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja, oleh karena itu dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang harus mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal dan memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seseorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasarin pihak- pihak yang menerima hasil perkerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan. Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai mahluk sosial yang mampu

mengelola dirinya sendiri. serta seluruh potensi yang terkandung dapat memberikan kontribusi dan kinerja maksimal dalam menjalankan semua kegiatan-kegiatan di dalam organisasi sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia di rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi. Dalam kaitannya dengan pegawai padarumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program admintrasi dan informasi.

Hal ini keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Adapun perkembangan jumlah pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi dari tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Rumah Sakit Tk III dr. Bratanata Kota Jambi 2020-2024

Tahun	Jumlah pegawai	Persentase(%)
2020	295	-
2021	295	0
2022	295	0
2023	304	3
2024	304	0

Sumber : RS dr. Bratanata Kota Jambi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai untuk lima tahun terakhir terjadi peningkatan pada tahun 2023 sebesar 3% sesuai kedudukan

jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang ada di rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, secara umum pegawai menunjukkan respons positif terhadap aspek pengawasan dan penggunaan waktu kerja. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan menangani pekerjaan mendadak dengan cukup baik. Namun demikian, ditemukan indikasi adanya beban kerja, baik secara mental maupun fisik, yang dirasakan oleh sebagian pegawai. Hampir setengah dari responden menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi tergolong tinggi, dengan jumlah tugas yang dirasa berlebihan. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi tekanan kerja yang, jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak pada efektivitas dan kesejahteraan kerja pegawai secara keseluruhan.

Sedangkan perkembangan disiplin pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 1.2 Perkembangan Absensi Pegawai Pada Rumah Sakit Tk III dr.Bratanata Kota Jambi 2020-2024

Tahun	Keadaan		Tidak ada Keterangan (kali)				Disipliner (Kali)			Total	Rasio Total Indisipliner Terhadap Mesti Hadir
	Jmlh. Pegawai	Jmlh. Hari Kerja /tahun	DL	S	I	C	TM	CP	A		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2020	295	243	25	34	15	44	20	17	11	166	0,19
2021	295	244	32	28	55	32	53	41	24	265	0,48
2022	295	244	47	12	66	49	73	59	31	337	0,66
2023	304	251	52	17	34	49	61	65	29	307	0,5
2024	304	237	49	16	20	42	56	49	36	268	0,46

Sumber : Rumah Sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi Keterangan :

S : Sakit
I : Izin
DL : Dinas Luar
C : Cuti
A : Alfa / Tanpa Keterangan
TM : Terlambat Masuk
CP : Cepat Pulang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa absensi pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi dalam lima tahun terakhir jumlah indisipliner dan ada keterangan bervariasi menurun dan cenderung meningkat. Dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2022 yaitu sebesar

0,66% dan yang paling rendah terjadi pada tahun 2023 sebesar 0,05% kenyataan ini menunjukkan disiplin belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktifitas pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Pengukuran kinerja pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Jambi dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Indikator untuk mengukur kinerja pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi meliputi pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Pada Rumah Sakit Tk III dr.Bratanata Kota Jambi 2020-2024

Tahun	Program Kerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Rata-rata (%)
2020	Rawat Jalan	80.000	71.821	89,78	90,38
	Rawat Inap	10.000	10.000	100	
	IGD	45.000	43.411	96,47	
	Tindakan Operasi	10.000	5.962	59,62	
	Pasien BPJS	65.000	60.848	93,61	
	Pasien Umum	20.000	20.559	102,80	
2021	Rawat Jalan	80.000	66.244	82,81	80,02
	Rawat Inap	10.000	8.434	83,49	
	IGD	45.000	34.566	76,81	
	Tindakan Operasi	10.000	7.483	74,83	
	Pasien BPJS	65.000	54.708	84,16	
	Pasien Umum	25.000	19.507	78,03	
2022	Rawat Jalan	80.000	78.386	97,98	91,59
	Rawat Inap	10.000	11.208	101,20	
	IGD	45.000	39.898	88,66	
	Tindakan Operasi	10.000	8.233	82,33	
	Pasien BPJS	65.000	68.247	104,23	
	Pasien Umum	25.000	21.193	84,77	
2023	Rawat Jalan	80.000	102.275	127,84	102,67
	Rawat Inap	15.000	11.763	78,42	
	IGD	45.000	47.328	105,18	
	Tindakan Operasi	10.000	9.408	94,08	
	Pasien BPJS	65.000	76.229	117,28	
	Pasien Umum	25.000	23.311	93,24	
2024	Rawat Jalan	100.000	108.540	108,54	106,25
	Rawat Inap	15.000	15.314	102,09	
	IGD	45.000	42.004	93,34	
	Tindakan Operasi	10.000	10.561	105,61	
	Pasien BPJS	65.000	97.945	150,69	
	Pasien Umum	25.000	19.300	77,20	

Sumber : Rumah Sakit TK III dr. Bratanata Kota Jambi

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa taeget dan realisasi program kerja pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi tahun 2020-2024

berfluktuasi tetapi tidak terlalu signifikan. Realisasi tertinggi terjadi pada program pasien bpjs yaitu 110,15% dan realisasi terendah yaitu terjadi pada Tindakan Operasi yaitu 83,29% dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi rata- rata belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang disiplin dan kinerja pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Beban kerja dan Displin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi“

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut :

1. Perkembangan pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan, namu tidak diiringi dengan kinerja.
2. Beberapa unit kerja mengalami ketimpangan beban kerja, dimana sebagian pegawai memiliki tugas yang terlalu banyak, serta tingginya tuntutan kerja yang harus dicapai.
3. Masih tingginya tingkat indiscipliner pada pegawai rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi.
4. Rumah sakit ini terjadi penurunan realisasi dari target yang sudah di tetapkan pada 5 tahun terakhir.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, disiplin dan kinerja pegawai pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan beban kerja, disiplin dan kinerja pada rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di rumah sakit TK III dr Bratanata Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara praktisi, penelitian ini di harapkan menjadi salah satu masukan bagi rumah sakit TK III dr.Bratanata Kota Jambi dalam meningkatkan disiplin pegawai.
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah - masalah disiplin.
3. Bagi peneliti untuk menambah wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

