

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

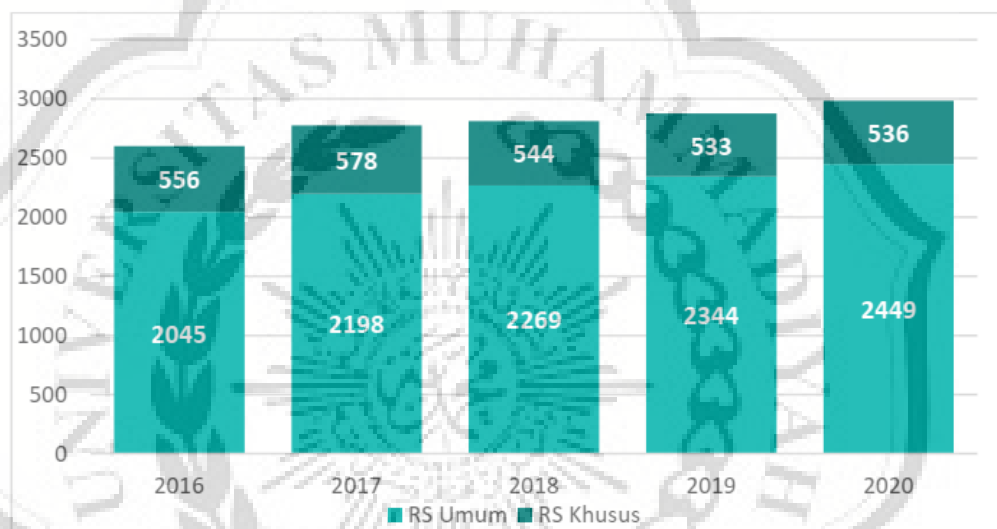
### **A. Latar Belakang Masalah**

Kesehatan tidak terpisahkan dari kehidupan seorang manusia. Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Depkes RI, 2009). Rumah sakit yang merupakan salah satu dari sarana kesehatan, merupakan rujukan pelayanan kesehatan dengan fungsi utama menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan dan pemulihan bagi pasien (Depkes RI, 2004). Peran Rumah Sakit merupakan hal yang urgen, maka dari itu mengenal Rumah Sakit tidak saja dilihat dari banyaknya pasien, namun lebih kepada manfaat dan peran serta fungsinya.

Fungsi Rumah sakit sangat tidak hanya terkait dengan pengobatan namun sampai pada penelitian. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009, rumah sakit mempunyai fungsi sebagai: Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit; Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan Kesehatan yang paripurna. Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian

pelayanan kesehatan; Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Perkembangan rumah sakit di Indonesia selama 5 tahun terakhir, telah menunjukkan perkembangan yang pesat, hal tersebut dapat dilihat pada diagram berikut.



Sumber: Ditjen Pelayanan Kesehatan, Kemenkes RI, 2021

**Gambar 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Rumah Sakit Umum Dan Rumah Sakit Khusus Di Indonesia Tahun 2016 – 2020**

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat tergambar bahwa tren perkembangan rumah sakit di Indonesia terus meningkat. Data rumah sakit di Indonesia dari tahun 2016-2020 mengalami peningkatan sebesar 12,86%. Pada tahun 2016 jumlah rumah sakit sebanyak 2.601 meningkat menjadi 2.985 pada tahun 2020. Jumlah rumah sakit di Indonesia sampai dengan tahun 2019 terdiri dari 2.344 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 533 Rumah Sakit Khusus (RSK).

Perkembangan yang pesat rumah sakit di Indonesia tentu akan sangat bermanfaat bagi kesehatan masyarakat di Indonesia.

Pada dasarnya pemerintah berkewajiban menyediakan pelayanan Kesehatan yang berkualitas sebagai salah satu hak mendasar masyarakat sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 28 H ayat (1) “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan” dan Pasal 34 ayat (3) “ Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan Kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak”. Pelayanan kesehatan dapat diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat (Nape, 2017).

Kabupaten Purworejo merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang terletak antara 109°47'28" sampai 110°8'20" Bujur Timur dan antara 7°32" sampai 7°54" Lintang Selatan. Kabupaten Purworejo terbagi dalam 16 kecamatan dan 494 desa/kelurahan. Wilayah Kabupaten Purworejo mempunyai luas 103.481 ha atau sekitar 3,18 persen dari luas Provinsi Jawa Tengah (mapgeo.id). Jumlah penduduk di Kabupaten Purworejo sebanyak 769.880 jiwa, dengan laki 385.266 jiwa dan perempuan 384.614 (Badan Pusat Statistik Kab. Purworejo). Di era persaingan antar rumah sakit yang kian kompetitif, perhatian dan peningkatan jasa pelayanan rumah sakit selalu menjadi perhatian utama baik di lingkungan internal ataupun eksternal rumah sakit.

Pertumbuhan jumlah rumah sakit yang semakin banyak menuntut internal rumah sakit berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien yang lebih baik untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Dalam kondisi persaingan tersebut, internal rumah sakit dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai (Prabowo, 2016). Jumlah rumah sakit di Kabupaten Purworejo sendiri sebanyak 12 rumah sakit. Adapun daftar rumah sakit di Kabupaten Purworejo adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Nama Rumah Sakit di Kabupaten Purworejo**

No	Nama Rumah Sakit	Tipe Rumah Sakit
1	RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo	Tipe B
2	RS Umum Palang Biru Kutoarjo	Tipe C
3	RS Ibu dan Anak Permata	Tipe C
4	RS Ibu dan Anak Kasih Ibu Purworejo	Tipe C
5	RS Umum Palang Biru Kutoarjo	Tipe C
6	RS Umum Ananda Purworejo	Tipe D
7	RS Umum Panti Waluyo Yakkum Purworejo	Tipe D
8	RS Umum Aisyiyah	Tipe D
9	RS Umum Purwa Husada	Tipe D
10	RS Umum Islam Purworejo	Tipe D
11	RS Umum Budi Sehat Purworejo	Tipe D
12	RS Amanah Umat Purworejo	Tipe D

(Sumber: <https://jadwaldokters.blogspot.com/>)

Salah satu rumah sakit milik pemerintah adalah RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo merupakan Rumah Sakit Kelas B Pendidikan yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. HK.02.03/I/0216/2014 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Saras Husada Purworejo Sebagai Rumah Sakit Pendidikan pada tanggal 21 Februari 2014. Rumah Sakit Kelas B merupakan rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat)

spesialis dasar, 4 (empat) penunjang medik spesialis, 8 (delapan) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 2 (dua) subspecialis serta memiliki jumlah kamar tidur minimalnya sebanyak 200 buah (Permenkes, 2019). RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo memiliki kapasitas tempat tidur yang beroperasi saat ini sebanyak 262 tempat tidur. Luas Tanah 58.123 m<sup>2</sup>, luas bangunan 18.727.80 m<sup>2</sup> terdiri dari Gedung Farmasi, 19 Bangsal Perawatan, Kantor dan Auditorium (rsud.purworejokab.go.id). Saat ini RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo merupakan rumah sakit yang cukup handal dalam pelayanan kesehatan di Kabupaten Purworejo dan sekitarnya.

Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam segi pelayanan sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manajer, salah satu yang mungkin perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan dan antar pimpinan dengan bawahan, juga perlunya lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Effendy, 2019). Pelayanan dikatakan baik adalah jika mampu memenuhi harapan dari pasien sebagai pelanggannya. Aspek kualitas pelayanan yang buruk perlu diperbaiki, diantaranya ketepatan waktu pelayanan, keterampilan, kesopanan petugas dalam memberikan pelayanan serta fasilitas fisik (Pramono, 2019 dalam Yanuarti, 2021).

Kinerja karyawan menurut Sinambela (2016) adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya. (Prasetyo, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional karyawan (Burhannudin, 2019).

Menurut hasil survei awal pada bulan Maret 2022 dengan wakil Direktur RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, yaitu *pertama* diindikasikan tingkat kedisiplinan pegawai RSUD Dr. Tjitrowardojo

Purworejo yang masih rendah. Hal ini terlihat dari jam kedatangan pegawai yang sering terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan perilaku pegawai tersebut tentu dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan karena kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit.

Ketidakdisiplinan dalam suatu pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai tidak siap berprestasi, sebab menurut penjelasan Mangkunegara (2014) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktifitas yang mampu diraih oleh pegawai, yang pada akhir berpengaruh pada pencapaian tujuan yang akan dicapai rumah sakit. Oleh karena itu, belum adanya bukti yang jelas apakah ketidakdisiplinan pegawai RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo saat ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu dilakukan penelitian sebagai landasan langkah perbaikan bagi kedisiplinan pegawai RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo dimasa mendatang.

Penelitian terdahulu telah banyak menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut yaitu: Syafrina (2017), Yantika dkk (2018), Hanafi dkk (2018), Burhannudin dkk (2019), Hasibuan dkk (2019), Prasetyo dkk (2019), Jufrizen dkk (2021), Amri et al (2021), dan Anggara et al (2021). Namun berbeda dengan hasil penelitian Arisanti dkk (2019) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya permasalahan yang *kedua*, fenomena dilingkungan kerja yang masih terjadi adalah adanya konflik antar pegawai atau pegawai dengan atasan yang menyebabkan hubungan kerjasama dalam pekerjaan kurang harmonis serta dukungan sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga hal tersebut dikhawatirkan dapat mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Secara umum lingkungan kerja sangatlah penting bagi seorang pegawai sebab berkaitan dengan kualitas pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Semakin baik lingkungan kerja maka kualitas pekerjaan pegawai juga akan semakin baik. Oleh karena itu, belum ada bukti yang menunjukkan kelemahan lingkungan kerja di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka diperlukan penelitian yang membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu telah banyak menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diantaranya dilakukan oleh Farizki (2017), Yantika dkk (2018), Hanafi dkk (2018), Burhannudin dkk (2019), Yuliantari dkk (2020), Adrianto et all (2020), Sudalyo (2021), dan Manopo dkk (2022). Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Nabawi (2019) dan Effendy dkk (2019) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan *ketiga* adalah terkait masalah komitmen organisasi pada pegawai RSUD Dr. Tjitrowardojo. Tidak jarang kinerja pegawai RSUD Dr. Tjitrowardojo kurang memuaskan, yang bisa berakibat buruk bagi kelangsungan rumah sakit itu sendiri. Hal ini terlihat dari seringnya pegawai yang terlambat masuk kerja dan bahkan ada beberapa pegawai yang mengajukan surat pengunduran diri. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang. Komitmen organisasi juga menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhannudin dkk (2019), Latief dkk (2019), Cahyani dkk (2020), Sudalyo (2021), dan Anggara et al (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Manopo dkk (2022) yang menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maksud dari penelitian ini adalah mereplikasi dari hasil penelitian terdahulu Burhanudin (2019) yang meneliti variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit

Islam Banjarmasin, dengan hasil penelitian disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah dari segi obyek dan subyek penelitian. Kelemahan dari penelitian tersebut adalah menggunakan sampel dengan jumlah yang terlalu sedikit yaitu hanya 55 responden dan terbatas hanya pada bagian karyawan non medis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Dr Tjitrowardojo Purworejo”**.

## **B. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan batasan masalah antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan subyek karyawan RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo.
2. Variabel yang dibahas adalah variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pihak Manajemen RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk pihak Manajemen RSUD Dr Tjitrowardojo Purworejo dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi peneliti**

- 1) Memahami aplikasi mengaplikasikan teori yang diperoleh dari perkuliahan ke dalam dunia kerja khususnya teori manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja pegawai dan hal-hal yang mempengaruhi.
- 2) Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.