

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guna mencapai tujuan yang maksimal, sangat utama untuk memulai dengan mengelola sumber daya manusia (SDM). Ini berarti mengembangkan karyawan agar menjadi lebih produktif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, karyawan bisa dengan mudah mengatasi tantangan tugas saat ini dan di masa depan (Susan, 2019). Orang-orang dalam sebuah organisasi ialah faktor terpenting dalam mencapai tujuannya. SDM ialah kekuatan utama bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Baik perusahaan pemerintah maupun swasta harus bisa mengembangkan dan mengelola SDM dengan baik. SDM menjadi aset berharga yang harus ditingkatkan dengan cara yang tepat dan efisien agar bisa mencapai kinerja terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan (Lestari *et al.*, 2021).

Selain SDM, untuk memenuhi standar kerja maka karyawan dituntut untuk disiplin, dimana kedisiplinan sangatlah penting di tempat kerja agar karyawan merasa termotivasi dan terlatih untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini membantu individu dan kelompok untuk tetap patuh dan menghargai prosedur yang berlaku. Disiplin kerja juga tergolong suatu alat komunikasi yang diberlakukan oleh atasan agar karyawan bersedia mentaati aturan yang berlaku dan bersedia mengubah perilaku sesuai aturan yang ditetapkan. (Asmawiyah, 2018) juga menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dan hasil penelitian (Lestari *et al.*, 2021) juga memperlihatkan bahwasannya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Asmawiyah, 2018) Disiplin yaitu cara kita bertingkah laku dengan hormat dan menghargai, serta patuh pada aturan-aturan dari perusahaan. Ini bisa aturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Juga, apabila kita melanggar aturan, kita harus siap menerima sanksi yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa studi sebelumnya telah memperlihatkan bahwasannya tingkat kedisiplinan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Batam (Mardana, 2015). Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain (Katiandagho *et al.*, 2014) yang menegaskan bahwasannya kedisiplinan yang baik terlihat dari kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja. Dengan menjaga tingkat kedisiplinan, diharapkan karyawan bisa mencapai kinerja yang optimal. Namun penelitian (Muna & Isnowati, 2022) bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dimana Di sisi lain, disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan ataupun negatif.

Karyawan yang sudah terbiasa untuk menunjukkan rasa tanggungjawab yang begitu besar ataupun tugas yang di berikan kepadanya akan memberikan hal positif untuk perusahaan. Menjaga kedisiplinan yang baik memang tidak mudah. Untuk mengatasi ini, pemimpin sebaiknya menjelaskan dengan jelas aturan-aturan di RS Ibu dan Anak Aisyah Samarinda yang sering dilanggar, beserta hukumannya. Selain itu, kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian terbaru (Lubis *et al.*, 2021) pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan mempunyai dampak secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Kepuasan kerja bisa diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, aktivitas di luar pekerjaan, ataupun gabungan keduanya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tindakan ini bisa memicu pengaruh secara negatif ke perusahaan. Karena, kinerja karyawan bisa menurun, yang akhirnya mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja karyawan bisa diukur berdasarkan sejauh mana perusahaan bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka selama bekerja. Tingkat kepuasan kerja ini memiliki dampak langsung pada performa karyawan, yaitu seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, sementara kepuasan yang rendah bisa berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Dan menurut penelitian terdahulu (Lestari *et al.*, 2021) mengatakan kepuasan kerja mempunyai dampak secara positif serta signifikan kepada kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Dilain sisi pada hasil penelitian (Aulia & Trianasari, 2021) bertolak belakang yang menunjukkan bahwasannya variabel kepuasan kerja mempunyai dampak secara positif serta tidak signifikan kepada kinerja pegawai hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina

Maka dari itu kepuasan kerja juga wajib dijadikan perhatian yang utama bagi perusahaan, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, maupun pengakuan atas kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan wajib memerhatikan beberapa hal yang membuat karyawan senang pada pekerjaannya. Ini penting buat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan punya hak untuk merasa puas dengan kerja mereka. Jika perusahaan mendukung dengan lingkungan yang baik, karyawan bisa berkembang lebih baik lagi dalam keterampilannya.

Studi yang dilaksanakan (Javed *et al.*, 2014) menemukan bahwasannya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu berdampak positif pada kinerja mereka, membuat mereka lebih setia pada perusahaan, dan mengurangi jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaannya. Jadi, ketika karyawan merasa senang dengan tempat kerjanya, mereka cenderung mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab.

Yang sangat penting bagi perusahaan yaitu bagaimana karyawan bekerja. Seberapa sukses pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai kinerja karyawan. Kemampuan mereka guna menuntaskan tugas dengan kurun waktu yang sudah ditetapkan yakni salah satu indikatornya (Hitalessy *et al.*, 2018). Dengan demikian, SDM di perusahaan wajib terus dinaikan mutunya. Jika organisasi bekerja dengan baik, kemungkinan besar karyawan juga akan bekerja dengan baik. Hasil kerja, baik dari segi mutu ataupun jumlah, yang digapai oleh seorang karyawan saat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya dikenal sebagai kinerja. (Sembiring, 2019). Waktu, usaha, keterampilan, dan keahlian yang dicurahkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menentukan kualitas pekerjaan tersebut (Hanim, 2016). Meningkatkan produktivitas di tempat kerja bukanlah hal yang mudah. Sejumlah aspek penting, termasuk disiplin di tempat kerja dan kebahagiaan karyawan, memiliki dampak langsung pada produktivitas. Kepuasan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh gabungan kepada kinerja pegawai pada PT Indonesia Applicad, menurut penelitian sebelumnya (Fajri *et al.*, 2022)

Pengamatan awal mengarahkan penelitian ini untuk fokus pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda sebagai tempat penelitian. Merujuk dari pengamatan awal memperlihatkan bahwasannya adanya beberapa tantangan yang perlu dibatasi untuk meningkatkan kinerja staf. Beberapa karyawan mengalami keterlambatan, dan pelaksanaan tugas belum sepenuhnya optimal. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan akan peningkatan disiplin kerja yang konsisten serta perbaikan dalam sarana dan prasarana kerja. Faktor faktor ini juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, Dengan penanganan yang tepat, diharapkan tantangan-tantangan ini bisa diatasi, sehingga karyawan bisa bekerja lebih optimal tepat pada standar perusahaan.

Dari situasi yang ada dan pentingnya kinerja karyawan karena faktor disiplin dan kepuasan kerja, peneliti ingin menyelidiki topik ini melalui **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan berdasarkan informasi diatas yakni diantaranya:

1. Apakah disiplin kerja mempunyai dampak parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
2. Apakah kepuasan kerja berdampak parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
3. Apakah disiplin kerja serta kepuasan kerja dengan bersama-sama mempengaruhi kinerja RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan alasan dan permasalahan yang sudah diidentifikasi, sasaran dari studi ini yakni:

1. Guna mengidentifikasi dampak disiplin kerja secara parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda
2. Guna mengidentifikasi dampak kepuasan kerja secara parsial kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda
3. Guna mengidentifikasi dampak secara simultan disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini memilih manfaat untuk beberapa pihak terkait, ialah:

- a. Bagi penulis, penelitian ini jadi sumber informasi yang berharga untuk memperluas pemahaman tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.
- b. Untuk perusahaan, studi ini bisa dipakai sebagai saran yang berguna bagi manajemen RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda guna memahami dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.
- c. Bagi pembaca, studi ini menawarkan informasi bermanfaat yang memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana disiplin kerja serta kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai, sehingga memungkinkan pembaca guna mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.
- d. Bagi Fakultas Ekonomi, Bisnis, serta Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, temuan ini bisa menjadi rujukan guna mengembangkan ilmu ekonomi serta manajemen,

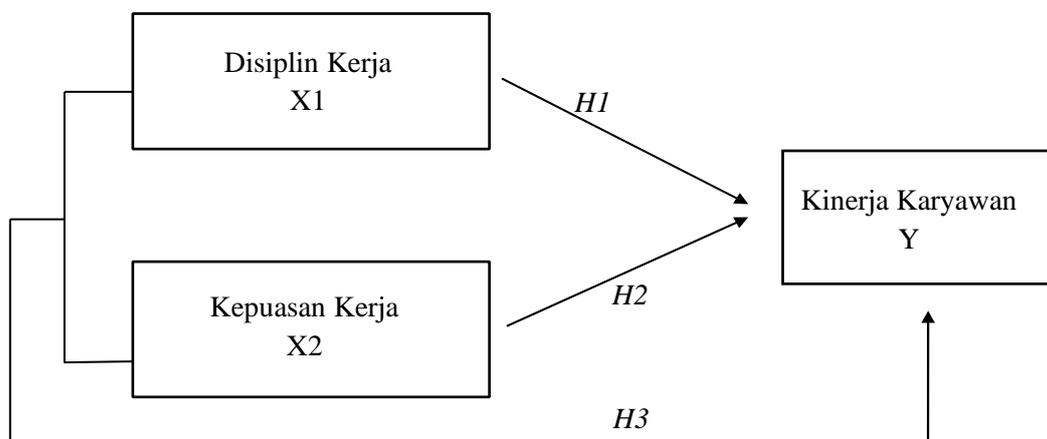
serta sebagai panduan bagi mahasiswa yang meneliti mengenai teori dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja pegawai.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesa menunjukkan pendugaan ataupun jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dialami. Hipotesa pada hubungan ini memiliki fungsi sebagai arahan yang mungkin dapat memberikan jawaban. Hipotesa dari studi ini yaitu:

- H1 : Dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
- H2 : Dampak kepuasan kerja kepada kinerja karyawan di RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
- H3 : Dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir



Gambar 1. 1 Kerangka pikir

