

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

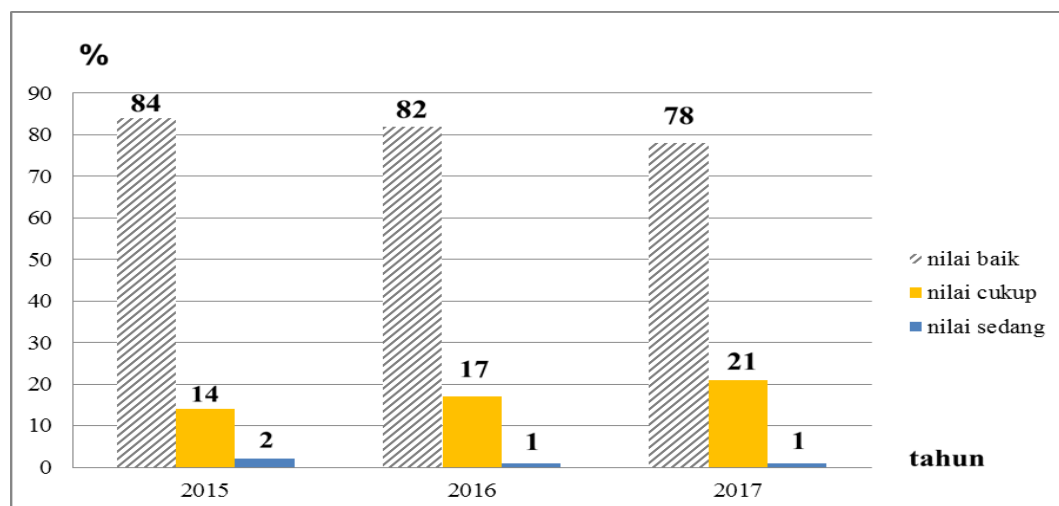
Kemajuan jaman dan tingkat globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang yang berdampak terhadap persaingan. Demikian halnya dengan rumah sakit, rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Untuk itulah rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor terpenting yang akan menentukan keberhasilan rumah sakit. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2016;10). Wawasan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi untuk pencapaian tujuan rumah sakit tersebut.

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik merupakan rumah sakit swasta milik Yayasan Muhammadiyah. Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan paripurna dengan motto Jujur, Transparan, Kekeluargaan. Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik berharap dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi, serta meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Maka dari itu diperlukannya peningkatan produktivitas kerja karyawan agar selalu memberikan pelayanan secara profesional.

Semakin baik pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Sedarmayanti, 2009;65).

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan rumah sakit. Menurut Paul Mali (dalam Sedarmayanti, 2009;57) bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Dengan adanya pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan, dan juga pemberian fasilitas yang baik pada pasien maka akan terciptalah produktivitas bagi rumah sakit tersebut.



Sumber: Data Penilaian Karyawan RS Muhammadiyah Gresik

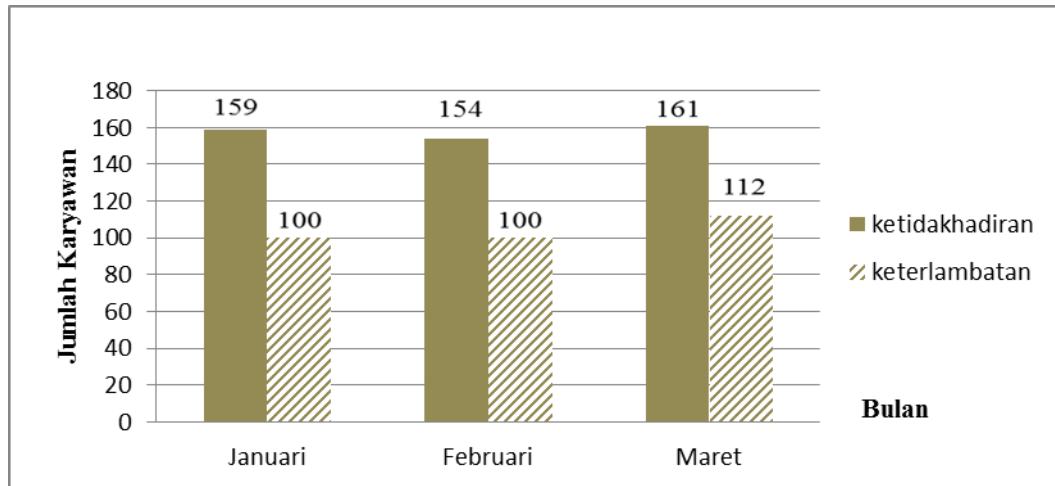
**Gambar 1.1**  
**Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan RS Muhammadiyah Gresik**  
**Periode 2015-2017**

Dari gambar 1.1 diketahui bahwa pada penilaian seluruh karyawan RS Muhammadiyah Gresik periode 2015-2017 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015-2017 karyawan mengalami penurunan pada nilai baik. Berdasarkan hasil observasi awal, terlihat menurunnya produktivitas yang diperkuat dengan penjelasan dari personalia rumah sakit, kemampuan karyawan pada rumah sakit masih kurang optimal. Oleh karena itu harus dicari solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan pada nilai cukup mengalami kenaikan. Untuk karyawan yang mendapat nilai sedang akan dievaluasi ulang selama 3 bulan untuk perbaikan produktivitas kerjanya.

Menurut Afandi (2016;76) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental, kemampuan fisik karyawan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009;72) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: sikap mental (berupa: motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industri pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, dan sarana produksi. Adanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan adalah memiliki disiplin dalam bekerja dengan baik. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016;1).



Sumber: Data Penilaian Karyawan RS Muhammadiyah Gresik

**Gambar 1.2**  
**Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan**  
**RS Muhammadiyah Gresik**  
**Periode Bulan Januari - Maret 2018**

Dari gambar 1.2 diatas diketahui bahwa ketidakhadiran mengalami fluktuasi, sedangkan keterlambatan mengalami kenaikan dalam kurun waktu tertentu. Pada data ketidakhadiran di bulan februari tingkat ketidakhadiran 154 karyawan, pada bulan maret ketidakhadiran mengalami kenaikan menjadi 161 karyawan. Sedangkan pada data keterlambatan di bulan februari tingkat keterlambatan 100 karyawan, pada bulan maret keterlambatan mengalami kenaikan menjadi 112 karyawan. Bila terus dibiarkan, maka hal ini tentu akan menjadi permasalahan serius bagi produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan, maka diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan optimal. Menurut Nitisemito (2015;86) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu

kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan yang Mengikuti Pelatihan**  
**Periode 2014-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jenis Pelatihan
2014	43	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PPGD</li> <li>2. EKG</li> <li>3. Pelatihan Teknik Aseptik</li> <li>4. Clinical Educator</li> <li>5. Instrumen</li> <li>6. IPCN</li> <li>7. Asesor Perawat</li> <li>8. CSSD</li> <li>9. Limbah Medis</li> <li>10. ICD 10 dan 9</li> </ol>
2015	29	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PPGD</li> <li>2. CTU</li> <li>3. Pelatihan Instruktur BCTLS</li> <li>4. Manaj.Resiko Klinis ,Px safety</li> <li>5. Anaesthesi</li> <li>6. IPCD</li> <li>7. PPRA</li> <li>8. Surveilans</li> <li>9. K3</li> <li>10. Konseling ASI</li> </ol>
2016	45	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. BTCLS</li> <li>2. Hyperkes</li> <li>3. BTCLS-AED</li> <li>4. Pelatihan PMKP</li> <li>5. PPI dasar</li> <li>6. PONEK</li> <li>7. PPR</li> <li>8. SPA</li> <li>9. AK3</li> <li>10. Assesor Tenaga Profesional</li> </ol>
2017	36	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. GELS</li> <li>2. ACLS</li> <li>3. NICU</li> <li>4. ICU</li> <li>5. Plebothomi</li> <li>6. PPI</li> <li>7. MFK</li> <li>8. Manajemen Keperawatan</li> <li>9. Case Manager</li> <li>10. Manajemen Bangsal</li> </ol>

*Sumber : Data Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Muhammdiyah Gresik*

Dari tabel 1.1 diatas diketahui terjadi fluktuasi pada jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2014-2017. Hal ini terjadi disebabkan ada beberapa karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan yang sama pada tahun-tahun sebelumnya dan ada beberapa pelatihan yang ditujukan khusus untuk bidang tertentu. Dengan adanya pelatihan dapat menciptakan potensi setiap karyawan, sehingga karyawan yang memiliki potensi baik dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Menurut Robbins dan Center dalam Priansa (2016;201) motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui motivasi yang diberikan berupa tunjangan, insentif, dan imbalan. Tunjangan diberikan kepada seluruh karyawan, berupa tunjangan suami/istri, anak, jabatan (struktural), BPJS, dan THR. Sedangkan insentif diberikan setiap bulan kepada seluruh karyawan berdasarkan Sisa Hasil Usaha (SHU). Serta imbalan diberikan kepada karyawan yang mendapat nilai baik (tidak berupa materi, seperti obat, beras dan tambahan uang makan), sedangkan bagi karyawan dengan nilai cukup akan di ulang penilaian lagi pada semester berikutnya bila hasil jelek akan diakhiri kontrak atau penundaan status/kenaikan pangkat.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik juga didukung dari lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016;52).

Dari hasil observasi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di rumah sakit dapat dikatakan masih kurang baik. Pencahayaan didalam ruang kantor pada siang hari kurang terang sehingga dapat mengakibatkan mata menjadi cepat lelah. Tata ruang kantor juga tidak memiliki sekat, sehingga karyawan tidak memiliki privasi dalam bekerja.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikekmukakan dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang ditemukan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan produktivitas kerja.



## 2. Bagi Akademisi

Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai pengaruh yang terjadi antara disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu mengenai produktivitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sebagai referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya bagi peneliti selanjutnya.