

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap sistem organisasi atau perusahaan baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta (bidang industri, jasa maupun dagang), dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan mengakibatkan suatu perusahaan harus mulai memperbaiki kondisi yang ada di dalam perusahaan itu sendiri, baik itu dari segi manajemen, permodalan, perencanaan, pengelolaan maupun kualitas sumber daya manusia.

Keberhasilan penyelenggaraan kegiatan komersial tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, fasilitas yang dimiliki, dan manajemen yang kompeten, tetapi juga peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang direncanakan. “Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi,” ungkap Wibowo (2021). Pegawai memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan organisasi dan bisnis karena pegawai merupakan pelaksana, penyusun, dan pengambil keputusan dalam penerapan skema institusi.

Sumber daya manusia yang mumpuni sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan, sebab era globalisasi yang telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan mempunyai mental yang kuat sehingga mampu beradaptasi dengan

cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi, sehingga sanggup bekerja keras dengan cara-cara baru dalam menjalankan tugasnya.

Upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja serta pentingnya peran eksekutif perusahaan adalah salah satunya. Jika dibandingkan dengan aset lainnya, sumber daya perusahaan yang paling mahal adalah sumber daya manusianya, karena manusia adalah mesin utama perusahaan. Kualitas hasil yang dicapai meningkat seiring dengan kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia di perusahaan menjadi sangat penting, salah satunya adalah meningkatkan bakat dan motivasi pegawai untuk bekerja keras agar dapat memberikan kualitas kerja yang setinggi-tingginya. Didalam suatu organisasi, apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu pegawai perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) dengan jurnal nya yang berjudul pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, yang dilakukan di Perusahaan Teh Bunga Teratai di desa Patemon Kecamatan Serrit, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawanselanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo (2020) dengan jurnal yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas

karyawan pada PT. Aditama, yaitu “Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja”

Kapasitas seorang pegawai untuk memproduksi sehubungan dengan input yang dikonsumsi dikenal sebagai produktivitas kerja. Jika seorang pekerja dapat mengirimkan produk atau jasa tepat waktu yang memenuhi kebutuhan bisnis, pekerja tersebut dianggap produktif. Produktivitas seorang pegawai dalam bekerja akan meningkat berbanding lurus dengan kinerjanya. Motivasi seseorang, disiplin, keterampilan, pendidikan, pelatihan, kesehatan mental dan fisik, serta dinamika antara atasan dan bawahan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa produktif seseorang dalam bekerja.

Perusahaan harus memotivasi, mendisiplinkan dan melatih stafnya guna mencapai produktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Memotivasi orang lain merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan produktivitas. Upaya untuk menciptakan dan membimbing perilaku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dikenal dengan motivasi kerja. Hasil yang diperoleh tidak akan ideal apabila pimpinan kurang mempunyai motivasi. Berdasar pendapat Maryani dkk., (2021). “Motivasi yaitu energi nan timbul dari internal pegawai sehingga menumbuhkan gairah kerja guna mewujudkan target organisasi.

”Produktivitas yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya maka tidak dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Selain motivasi, faktor produktivitas kerja dipengaruhi juga oleh disiplin kerja. Keadilan dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketentuan terkait merupakan dua komponen utama disiplin.

Tingginya disiplin saat bekerja memungkinkan misi dan operasi bisa dirampungkan secara efektif dan cepat. Taraf disiplin atau ketaatan seseorang menunjukkan betapa bertanggung jawabnya ia terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Lasnoto (2019) “disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Disiplin juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan cita-cita dan falsafah Pancasila. Disiplin adalah sebuah alat, bukan tujuan akhir, kualitas pegawai terlihat dari disiplin kerja sehari-hari yang dijunjungnya.. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut. Dengan memicu disiplin kerja yang kuat diharapkan dapat meningkatkan masukan bisnis dan menghasilkan profitabilitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Agustini & Dewi, “Disiplin berdampak baik serta relevan akan produktivitas karyawan Restoran S.F Bali” “adanya dampak baik serta relevan disiplin akan produktivitas karyawan Surya Toserba Kadipaten Majalengka" demikian temuan penelitian ini Syari & Dahlia (2022).

Pelatihan adalah elemen lain yang mempengaruhi produktivitas. Pemikiran Sofyan Tsauri (2013) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu kebutuhan bagi suatu organisasi dan kebutuhan dalam segala bidang karena semakin tinggi

motivasi dan semakin terdidik dan terlatihnya tenaga kerja maka semakin tinggi pula produktivitas yang akan dicapai.” Pelatihan bagi pegawai dapat membantu mencapai hal ini.

Sari dan Heryanda (2022) mengamati yakni “pelatihan berdampak konkret serta relevan akan produktivitas pegawai”. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dipublikasikan oleh jurnal pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja oleh Wahyuningsih (2019), pegawai yang dilakukan di UPTD Puskesmas Bawomataluo kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan, dengan temuan yakni “pelatihan berpengaruh konkret serta relevan akan produktivitas pegawai, maknanya jika diberlakukan *training* diharapkan dapat menambah produktivitas pegawai”.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh kualitas dan bakatnya, dan ketika pegawai berkinerja baik maka produktivitas bisnis dengan sendirinya akan meningkat. Untuk mencapai kinerja staf yang berkualitas tinggi dan mahir, sangat penting untuk mengambil tindakan tegas, terus-menerus dan berkesinambungan. Tidak terkecuali juga mencakup produktivitas kerja yang dilakukan di Rumah sakit yang terletak di desa pasirian, yaitu RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang.

Latar belakang sejarah Rumah Sakit Pasirian, Kabupaten Lumajang tumbuh dari Puskesmas Pasirian, yang menghadapi tekanan untuk melakukan perluasan guna memenuhi kebutuhan masyarakat setempat akan layanan medis. Sehubungan dengan hal itu, berdasarkan Perda Kabupaten Lumajang No.4 Th.2015 yang mengatur tentang Susunan Organisasi serta Tata Kerja RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang, maka RSUD Pasirian didirikan pada 30 Maret 2015.

Dokter Wawan Arwiyanto dilantik menjadi pimpinan RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang yang pertama pada 17 Juni 2016, sesuai dengan Peraturan Bupati Lumajang nomor 17 Tahun 2016 yang diterbitkan pada tanggal 12 April 2016 yang menguraikan tentang tugas dan fungsi RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang pada tahun 2016. Sesuai dengan Surat Keputusan Kabupaten Lumajang Nomor 188.45/83/427.12/2017 tanggal 7 Maret 2017 tentang Pemberian Izin Operasional Rumah Sakit Pasirian, RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang mulai memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada tanggal 15 Agustus.

RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah Pasirian sesuai dengan PP. Bupati Lumajang No. 87 Th. 2021 tentang Penyelenggaraan BLUD pada RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang.

Berdasar peningkatan kelas tersebut diharapkan RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas atau kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu, RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang menerapkan budaya kerja R, S, U, D, P yang artinya sebagai berikut :

- a) Ramah, Ramah dalam berkomunikasi dan memberikan pelayanan kesehatan;
- b) Semangat, Semangat dalam melakukan pekerjaan
- c) Unggul, Unggul atau *Performance Excellence* artinya memberikan pelayanan yang prima serta tindakan medis yang akurat dan mekanisme pengelolaan mutu yang baik
- d) Disiplin, Disiplin dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan
- e) Profesional, Profesional dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan petugas

Sehingga para pegawai yang bekerja di RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang dituntut untuk bisa melakukan pekerjaan dengan profesional agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Salah satu upaya menawarkan insentif, pelatihan, dan disiplin kerja adalah cara praktis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Ketiga unsur ini dinilai sangat penting karena apabila dikaji dan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang**. Peneliti menganalisis data dalam penelitian ini untuk menentukan sifat sebenarnya dari hubungan dan keadaan tersebut, serta apakah produktivitas pegawai dan disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi semuanya terkena dampaknya secara bersamaan. Peneliti memilih lokasi penelitian untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut yaitu di RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

1.2 Batasan Masalah

Perincian di pengamatan ini agar lebih mudah apabila diadakan pembatasan penelitian untuk menghindari adanya pembahasan serta persepsi berbeda dari pembaca, berikut batasan masalah penulis sebagaimana terlihat dari penjelasan yang diberikan sebelumnya:

- a. Merupakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya membahas tentang Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- b. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang bekerja di RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

1.3 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia atau pegawai dengan kinerja yang baik serta profesional sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan maupun pelayanan bagi masyarakat. Oleh karena itu, segala hal yang berpengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai perlu untuk dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dari tiap sumber daya yang dimiliki. Dengan begitu, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di RSUD Pasirian ?
- b. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di RSUD Pasirian ?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di RSUD Pasirian ?

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki beberapa tujuan, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di RSUD Pasirian.
- b. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di RSUD Pasirian.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja di RSUD Pasirian.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Berikut ini adalah aplikasi penelitian ini:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Suatu penelitian dikatakan bernilai jika dapat memberikan manfaat berikut bagi semua pihak yang terlibat:

1) Bagi Perusahaan

- Tugas penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat menjadi bahan evaluasi serta masukan yang akan menjadi bahan dalam meningkatkan pelayanan, kinerja dan produktivitas pegawai.
- Dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan berguna dan memberikan gambaran atau informasi yang lebih akurat (realistis), khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap keluaran *staf*, peningkatan kinerja, dan pertumbuhan perusahaan yang diteliti.

2) Bagi Masyarakat

- Hasil penelitian yang dilakukan dimaksudkan untuk memperluas pemahaman dan persepsi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dampak disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja

3. Bagi peneliti selanjutnya

- Agar meningkatkan dan mengembangkan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya disiplin, pelatihan, dan motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang.

