

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan entitas vital dalam suatu korporasi. Tanpa eksistensi unsur manusia ini, maka entitas organisasinya niscaya akan limbung dan gagal dalam merengkuh tujuannya (Magfirah & Risambessy, (2023). Menurut Andriani & Widyanti, (2020), sumber daya manusia (SDM) adalah bidang yang mengintegrasikan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. SDM serta juga berperan sebagai faktor kunci saat menentukan keberhasilan suatu Perusahaan, dan dapat menjadi elemen yang mempengaruhi naik turunnya perkembangan itu sendiri. Seiring bersama pesatnya perkembangan dunia dan kemajuan ilmu pengetahuan dan juga teknologi. Perubahan gaya hidup karyawan pun tidak bisa di hindarkan.

Menurut Rizki (2023), berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat sebagai salah satu faktor produksi, bukan sekedar sebagai aset perusahaan atau instansi. Peran SDM sangat krusial dalam suatu perusahaan. Menurut Anggoro *et al.*, (2018), SDM memiliki peran penting dalam suatu organisasi, terutama dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara nyata, keberhasilan sebuah organisasi sangat

bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. *Performativitas* insan atau sering disebut kinerja karyawan dipengaruhi oleh ragam atribut intrinsic individu. Dalam dinamika kontemporer, hal ini kian menunjukkan signifikansinya, perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang memiliki prestasi tinggi. Karyawan yang bekerja di dalam sebuah Perusahaan atau pun instansi sebaiknya diperlakukan dengan sebaik-baiknya agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan semua harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja atau pencapaian kinerja yang pada kenyataannya kinerja mengandung cakrawala makna yang lebih komprehensif. Ia bukan semata-mata produk akhir dari suatu aktivitas, melainkan mencakup pula dinamika dan mekanisme pelaksanaan tugas tersebut. Kinerja dapat pula dimaknai sebagai buah karya yang memiliki keterkaitan substansial dengan orientasi strategis entitas organisasi, resonansi terhadap kepuasan konstituen, implikasinya terhadap kepuasan konstituen, serta implikasinya terhadap kontribusi dalam ranah perekonomian. Menurut Sari *et al.*, (2024), kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan dan cara pelaksanaannya.

Di dalam era globalisasi yang berkembang saat ini, dunia bisnis harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mendukung kemajuan perusahaan. Kinerja mencakup output fungsional para pekerja, baik dari aspek mutu maupun volume, selaras dengan mandat dan otoritas yang telah diamanahkan. Karena persaingan antar perusahaan semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk tetap bertahan dan bersaing dengan yang lain. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen kerjanya. Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan usaha keras serta disiplin.

Di dalam perkembangannya, dunia pelayanan kesehatan saat ini mengalami kemajuan yang sangat begitu pesat. Hal ini terbukti semakin banyaknya Rumah Sakit yang didirikan oleh pengusaha swasta nasional di seluruh Indonesia. Dalam menghadapi persaingan bisnis di dunia pelayanan kesehatan yang semakin ketat, Perusahaan mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi, maka hal tersebut perlu diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, kerja keras pegawai, kerja sama antar pegawai, dan untuk terciptanya kinerja yang tinggi, perlu dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal serta mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai maupun karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan sehingga akan memberikan kontribusi positif untuk perkembangan perusahaan.

Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan Tingkat kesehatan Masyarakat. Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit dimaknai sebagai entitas penyedia jasa medis yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara holistik, mencakup fasilitasi terhadap perawatan pasien dalam bentuk hospitalisasi, konsultasi, ambulatori, hingga penanganan situasi medik akut dan kritikal.

Persaingan di era globalisasi mencakup berbagai sektor, termasuk industri rumah sakit, agar tetap kompetitif, rumah sakit perlu meningkatkan kinerja para karyawannya. Selain menjalankan fungsi sosial, rumah sakit juga harus mempertimbangkan aspek ekonomisnya. Perhatian pada fungsi ekonomis menjadi penting karena masyarakat mengharapkan layanan berkualitas. Tingkat pelayanan

yang diberikan menjadi tolak ukur bagi masyarakat dalam menilai kinerja sebuah rumah sakit.

Rumah sakit Jatiroto, yang berlokasi di Jalan PB Sudirman No. 81 Lumajang, kecamatan Jatiroto, kabupaten Lumajang ini, merupakan rumah sakit yang tidak lepas dari persaingan dengan layanan kesehatan lain di sekitarnya. Untuk dapat bersaing secara efektif, rumah sakit Jatiroto perlu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat yang datang untuk mendapatkan perawatan kesehatan. Pelayanan yang baik hanya dapat dicapai jika kinerja karyawan terus di tingkatkan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan kualitas pelayanan yang baik tetapi juga mencerminkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap tinggi. Berikut merupakan tabel jumlah seluruh karyawan rumah sakit Jatiroto:

Tabel 1.1 Rekapitulasi jumlah karyawan di rumah sakit Jatiroto

No	Bagian karyawan	Istilah	Jumlah
1	PWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu)	Karyawan tetap	73
2	PWT (Perjanjian waktu tertentu)	Karyawan kontrak	80
3	TKJP (Tenaga jasa kerja penunjang)	Karyawan <i>outsourcing</i>	87
Total			240

Sumber: Kepala SDM Rumah Sakit Jatiroto

Menurut Suwendra *et al.*, (2020), Kinerja karyawan bisa naik turun, dan penurunan yang signifikan dapat merugikan citra perusahaan. Sangat penting untuk memahami dan mengantisipasi situasi ini. salah satu variabel determinan yang berpotensi memengaruhi tingkat performa ialah lingkungan kerja yang mengitari individu dalam menjalankan tugas profesinya. Menurut buku *faktor pengaruh prestasi kerja* karangan Mudhofar, (2019), Lingkungan kerja mencakup segala hal

yang berhubungan dengan karyawan dan berada di sekitar area tempat mereka bekerja, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Menurut Abubakar *et al.*, (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang itu bekerja, metode kerjanya, dan juga pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. Tatanan kerja yang kondusif dan terjamin secara keselamatan mampu mereduksi distraksi psikologis maupun fisik, sehingga mendorong timbulnya etos kerja yang bergelora pada diri karyawan.

Menurut Magfirah & Risambessy, (2023), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merepresentasikan totalitas infrastruktur dan suprastruktur yang melingkupi pekerja dalam menjalankan fungsinya, serta memiliki potensi signifikan dalam mempengaruhi proses aktualisasi tugas yang diemban. Oleh karena itu, entitas organisasi dituntut untuk menghadirkan lanskap kerja yang *representative*, baik dalam aspek fiskal seperti penataan ruang yang ergonomis, keberhasilan lingkungan, sirkulasi udara yang optimal, serta pencahayaan yang memadai maupun dalam dimensi *non fiscal*, meliputi atmosfer kerja yang harmonis, kesejahteraan personalia, relasi interpersonal antar kolega, sinergi antara bawahan dan atasan, hingga penyediaan fasilitas spiritualitas seperti ruang ibadah.

Seperti halnya, suatu kegiatan di Rumah Sakit yang menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan berperan penting dalam melakukan pelayanan terhadap pasien. Dikarenakan hal ini, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan atau pun instansi adalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja (Taufiq *et al.*, (2022). Menurut Kautsar *et*

al (2022), perusahaan atau instansi harus bisa mengembangkan produktivitas kerja karyawan supaya kedepannya karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Meskipun demikian, sebagai rumah sakit yang sudah sangat terkenal di Jatiroto, namun, dalam konteks tertentu, rumah sakit Jatiroto acap kali dihadapkan pada sejumlah hambatan yang mengemuka. Manifestasi fenomologi tersebut dapat ditelusuri melalui aspek ekosistem fiskal yang melingkupi institusi tersebut.

Permasalahan mengenai Lingkungan kerja yang ada di rumah sakit Jatiroto yaitu lingkungan kerjanya yang dikatakan kurang cukup baik. Dimana hal ini menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan terutama turunnya kinerja karyawan tetap yang bisa dikatakan lebih berpengalaman dari karyawan kontrak dan karyawan *outshorching*. Mengacu pada temuan empiris yang dihimpun dari studi terdahulu yang telah diinisiasi oleh Sari *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Performa karyawan (kinerja karyawan) juga dapat di pengaruhi oleh Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat kepada seseorang agar melakukan pekerjaan. Terminology motivasi berakar dari Bahasa latin *movere*. Yang secara etimologis bermakna dorongan atau energi pendorong yang mengaktivasi tindakan. Berdasarkan perspektif menurut Yuliantini & Santoso (2020), motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk menikmati pekerjaan, sehingga karyawan akan merasa puas denga apa yang mereka lakukan. Motivasi kerja dapat timbul dari berbagai

faktor seperti intensif, penghargaan atau keinginan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pasien tanpa membeda bedakan.

Motivasi menjadi salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan dalam mencapai kinerja sesuai dengan tujuan strategis operasional sebuah instansi. Hal ini disebabkan karena motivasi dapat diartikan sebagai sumber energi yang mendorong semangat kerja dan meningkatkan daya juang dalam diri setiap pegawai untuk mencapai hasil yang optimal (Muttaqien *et al.*, (2021). Ekhsan *et al.*, (2019), berpendapat bahwa terdapat empat parameter esensial yang merefleksikan dimensi motivasi kerja, yakni: (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) kebutuhan sosial, dan (4) kebutuhan akan penghargaan. Permasalahan pada kinerja karyawan juga bisa di sebabkan dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan motivasi kepada karyawan itu sendiri.

Motivasi di artikan sebagai faktor pendorong dalam diri manusia yang dapat memunculkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku, motivasi dapat disimpulkan sebagai kondisi yang menjadi pemicu atau landasan eksistensial bagi individu dalam menginisiasi suatu tindakan demi pencapaian maksud tertentu demi meningkatkan prestasi kerja, (Adinda *et al.*, 2023). Karyawan yang termotivasi bisa memberikan usaha terbaiknya saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga kemampuan mereka saat bekerja bisa meningkat.

Menurut buku *faktor pengaruh prestasi kerja* karangan Mudhofar, (2019), motivasi kerja yang stabil dan berkelanjutan dapat menghasilkan ide, wawasan, serta gagasan-gagasan konstruktif yang mendukung pengembangan dan

peningkatan prestasi kerja serta kinerja organisasi. Motivasi kerja terbagi menjadi dua, intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan dengan penghargaan seperti gaji, keamanan kerja, jabatan, masa kerja, dan suasana lingkungan kerja. Sementara itu, motivasi ekstrinsik meliputi kesempatan aktualisasi diri, peluang berkompetisi, pujian, serta perlakuan proporsional dan profesional. Penghargaan ini idealnya diberikan oleh pimpinan sebagai pemegang kekuasaan. (Buku *faktor pengaruh prestasi kerja* karangan Mudhofar, (2019). Fenomena terkait motivasi yang ada di Rumah sakit Jatiroto menunjukkan bahwa untuk motivasi kerja itu sendiri kurang cukup baik, dimana dari segi kebutuhan penghargaan terkadang lupa tidak diberikan oleh instansi kepada karyawan berprestasi terutama kepada karyawan tetap yang sebenarnya karyawan tetap ini memiliki banyak prestasi-prestasi kerja, yang menyebabkan karyawan tetap dan karyawan yang lain lebih memilih untuk memendam prestasi yang dimilikinya dan ini menyebabkan kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto ini menurun terutama kinerja karyawan tetapnya. Adapun penghargaan melalui bonus uang, atau penghargaan lainnya. Namun dari segi kebutuhan rasa aman, bisa didapat oleh semua karyawan di rumah sakit Jatiroto. Dengan pemberian asuransi jiwa ataupun asuransi kecelakaan kerja serta asuransi kematian, yang dimana asuransi ini sangat cukup penting bagi semua karyawan. Dengan adanya motivasi yang kurang di berikan seperti penghargaan dapat menurunkan kinerja karyawan yang memiliki prestasi didalam bidang pekerjaannya.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin, dimana menurut Leuhery & Warbal, (2018), disiplin kerja merupakan suatu upaya yang di lakukan

oleh manajemen, baik di organisasi maupun instansi pemerintah ataupun swasta, untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ada. Menurut buku *faktor pengaruh prestasi kerja* karangan Mudhofar, (2019), disiplin yang baik tercipta melalui kepemimpinan yang efektif, pemahaman yang jelas antara manajemen dan karyawan mengenai aturan organisasi, serta penerapan sanksi yang adil bagi siapa saja yang melanggar aturan tersebut.

Leuhery & Warbal, (2018), disiplin kerja mempresentasikan salah satu fungsi operatif yang krusial dalam menjaga kesinambungan reksistensi dan stabilitas perilaku sumber daya manusia dalam koridor organisasi. Semakin terinternalisasi etos kedisiplinan dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula probabilitas pencapaian kinerja gemilang yang dapat mereka raih. Tingkat kedisiplinan karyawan didalam suatu Perusahaan ataupun instansi bisa diketahui dengan indikator-indikator kedisiplinan. Alfiah (2019) berpendapat, disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu: Kehadiran sebagai indikator utama kedisiplinan, kepatuhan terhadap norma operasional, konsistensi pada parameter kerja baku, intensitas kewaspadaan dan presisi tindakan, serta integritas etik dalam menjalankan peran professional, merupakan pilar utama dalam manifestasi disiplin kerja. Dunggjo *et al.*, berpendapat bahwa disiplin kerja yang baik merupakan landasan dalam menciptakan tim / rekan kerja yang efektif.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan terdapat adanya hubungan positif pada korelasi antara etos kedisiplinan dan performativitas tenaga kerja. Menurut Mohammad *et al.*, (2019), kinerja karyawan adalah hasil yang di peroleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah

diberikan kepadanya, dengan kata lain, semakin tinggi Tingkat kedisiplinan kerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan bisa mencapai target kinerja yang diinginkan.

Dengan demikian, urgensinya terletak pada pendalaman konseptual terkait bagaimana disiplin kerja berperan sebagai determinan yang memengaruhi derajat performa karyawan di rumah sakit Jatiroto ini. Dimana di dalam konteks rumah sakit ini bisa dikatakan dalam bentuk sesuai prosedur yang pada nanti pada akhirnya berkontribusi pada reputasi serta keberlanjutan organisasi, yang dimana diharapkan bisa mendukung peningkatan kedisiplinan kerja guna mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan yang diinginkan oleh rumah sakit Jatiroto.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan sejumlah permasalahan di rumah sakit Jatiroto, seperti kurangnya disiplin kerja, karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, terkadang mereka juga lupa tidak melakukan *checkout* absensi yang bisa di bilang hal wajib yang harus dilakukan setiap kali mereka pulang bekerja. Selain itu, beberapa karyawan cenderung menunda pekerjaan dan memperpanjang waktu istirahat mereka, ketidak disiplin karyawan ini lebih banyak dilakukan oleh karyawan tetap dikarenakan mereka merasa lebih senior dari karyawan yang lain. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit ini, diperlukan perhatian khusus dari pihak pimpinan. Dalam kondisi tersebut, sangat penting untuk memberikan dukungan serta pembinaan yang konstruktif kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya motivasi dan disiplin. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik akan berupaya maksimal

untuk meningkatkan kinerjanya. Berikut ini data checkin dan checkout absensi karyawan rumah sakit Jatiroto selama 3 bulan terakhir:

Tabel 1.2 Rekapitulasi absensi *check-in* dan *check-out* karyawan di rumah sakit Jatiroto 3 bulan terakhir

No	Bulan	Tahun	Jumlah checkin	Jumlah checkout
1	November	2024	3.172	2.647
2	Desember	2024	3.258	2.993
3	Januari	2025	3.120	2.585

Sumber: Kepala SDM Rumah sakit Jatiroto

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel 1.2, terdapat perbedaan jumlah antara catatan absensi saat karyawan melakukan *check-in* dan *check-out*. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang sering kali lupa untuk mengisi absensi saat mereka selesai bekerja atau meninggalkan tempat kerja. Kebiasaan lupa melakukan *check-out* ini terjadi hampir setiap hari, yang dapat berdampak pada ketidaksesuaian data kehadiran karyawan secara keseluruhan.

Merujuk pada penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh, Khasanah *et al.*, (2019) dinyatakan bahwa pelatihan kerja dan intensitas dorongan batiniah dalam lingkup profesi terhadap eksistensi performa aparatur di lingkungan KUD tani makmur. Output kajian riset Variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Andriyani *et al.*, (2020) menyatakan, dari hasil penelaahan ilmiah, atmosfer kerja dan ketekunan normatif terbukti memiliki pengaruh yang nyata terhadap capaian kinerja personel di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 37.8%, sementara itu, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 39.2% terhadap kinerja. Secara simultan, kedua faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dengan total pengaruh mencapai 48.9%. Temuan

ini menggaris bawahi urgensi peneguhan kualitas atmosfer kerja dan konsistensi kedisiplinan sebagai instrumen strategis dalam mengakselerasi kinerja sumber daya manusia.

Mohammad *et al.*, (2019) menyatakan bahwa, disiplin kerja, tatanan lingkungan profesional, dan loyalitas organisasional memiliki daya pengaruh yang substansial terhadap performa aparatur di rumah sakit islam Banjarmasin, sebagaimana tergambar dalam simpulan hasil penelaahan empirik. Analisis regresi linier berganda menyimpulkan ketiga unsur tersebut mereflesikan keterkaitan fungsional terhadap kontribusi yang positif. Secara khusus, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasional juga berkontribusi meskipun lebih kecil. Sebagai konsekuensi menyeluruh, telaah ilmiah ini mengukuhkan premis bahwa pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Wardani *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki relasi fungsional terhadap kualitas performa tenaga kerja di rumah sakit jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Dengan hasil penelitian Variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada komposisi variabel independen dan periode penelitian. Komposisi variabel dan periode yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga. Di rumah sakit Jatiroto, sebagai salah satu penyedia layanan Kesehatan yang beroperasi di dalam lingkungan yang dinamis dan banyak tekanan serta berdasarkan fenomena yang telah diuraikan serta besarnya pengaruh kapabilitas personel sebagai elemen inti

sumber daya manusia berkontribusi terhadap optimalisasi unjuk kerja karyawan di rumah sakit jatiroto. Yang dimana tiga entitas konseptual yang menjadi fokus dalam kajian ini meliputi lingkungan kerja (x_1), motivasi (x_2), dan disiplin (x_3) dianggap sangat penting dalam menentukan unjuk kerja sumber daya manusia dalam lingkungan rumah sakit Jatiroto ini. Di karenakan ini, penelitian ini bertujuan untuk riset ini mengungkap intensi untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto, sehingga bisa dapat memberikan rekomendasi yang tepat demi meningkatkan efektivitas operasional rumah sakit Jatiroto.

1.2 Batasan Masalah

Agar penjelasan menjadi lebih mudah untuk di pahami, perlu ditetapkan batasan-batasan guna menjaga fokus dan mencegah penyimpangan. Berikut adalah beberapa batasan-batasan masalah yang cukup relevan dengan penelitian ini:

- a. Bidang penelitian adalah manajemen sumber daya manusia.
- b. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin.
- c. Responden di dalam penelitian ini adalah Karyawan PWTT (karyawan tetap) di rumah sakit Jatiroto yang berjumlah 73 responden.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas, maka dengan ini penulis menentukan rumusan masalah yang terdiri dari:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Jatiroto?

- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Jatiroto?
- c. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Jatiroto?

1.4 Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah di atas, selanjutnya adalah ditetapkan tujuan penelitian yang terdiri dari:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Jatiroto.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Jatiroto.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit Jatiroto.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan / Instansi.

Penelitian ini bisa menjadi tambahan sumber informasi dalam pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto.

2. Bagi peneliti.

- a. Penelitian ini merupakan sarana dalam menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto.

b. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

3. Penelitian ini bagi ITB Widya Gama Lumajang.

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan ilmu, dan wawasan kepada mahasiswa dan mahasiswi ITB Widya Gama Lumajang khususnya dalam bidang Manajemen sumber daya manusia (MSDM).

4. Bagi penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan acuan peneliti berikutnya atau menjadi penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto.

