

BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian dari organisasi dihadapkan pada kenyataan yang kurang mengesankan, dimana sering kita jumpai adanya pegawai dengan kualitas yang tidak memadai. Kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada sebuah perusahaan sedikit mengalami kemunduran, sering dijumpai para pegawai yang kurang bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan terkesan seadanya, sehingga berpengaruh buruk secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini tentu saja menjadi dilema bagi manajemen, dimana seharusnya pegawai merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan.

Pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau organisasi pemerintahan yang terus berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu pemerintahan sangat menentukan maju mundurnya kegiatan perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu karyawan sebagai pemikir, perencanaan dan penyelegaraan tugas harus mampu melaksanakan fungsinya, terus menerus dibina dan dikembangkan kemampuannya melalui jalur pembinaan melekat, jalur mutasi dan jalur pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang di arahkan mengisi dan berkaitan langsung dengan *manpower planning* dan *manpower development*, *skill profile* dan juga di perlukan pola mutasi pegawai, promosi pegawai, alih tugas.

Dalam kemajuan era globalisasi yang semakin meningkat dan kompetitif sumber daya manusia perlu di kelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja

karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan. Kinerja lebih baik bila tujuan kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai lebih dari waktu yang ditentukan atau tidak sama sekali, pencapaian produktivitas dianggap rendah (Sitinjak et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson,2011). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Kustini (2022) menjelaskan motivasi adalah pemberian rangsangan yang menimbulkan dalam diri seseorang keinginan untuk bekerja agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi penuh untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat terinspirasi untuk berbuat lebih dalam memanfaatkan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nasrih, M. L. (2010) menjelaskan bahwa motivasi sejati adalah dorongan kerja yang asalnya dari diri orang itu sendiri, bukan karena tekanan atau bujuk rayu. Motivasi inilah yang mendorong timbulnya semangat kerja manusia supaya kemampuan yang dimiliki digunakan secara semaksimal mungkin. Maka dari itu pemberian motivasi bagi pegawai Klinik Modern di Poncokusumo perlu diatur

dan dibenahi kembali. Jika pimpinan kurang memperhatikan terhadap pemberian motivasi kepada para pegawai, maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Kurangnya motivasi pegawai tercermin pada turunnya kinerja dan disiplin pegawai.

Komitmen organisasional akan membuat karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan mendorong bekerja lebih optimal yang berdampak pada kerelaan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan harapan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian di organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Mardiyana *et al.*, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan organisasi atau perusahaan (Seniati, 2006).

Perilaku kerja mengajar adalah kepatuhan seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan arahan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap perwakilan wajib mentaati pengendalian yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan karena dapat mendorong berjalannya pelaksanaan latihan. Para wakil yang bekerja sesuai dengan arahan menjalankan semua kewajiban dan komitmennya dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula. (Rianti, 2020).

Pegawai yang disiplin dalam bekerja merupakan gambaran kepatuhan terhadap peraturan yang sangat baik bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Disiplin karyawan menciptakan pola pikir yang mendorong karyawan untuk selalu patuh dan bertanggung jawab untuk mengikuti aturan di tempat kerja. Banyak masalah yang sering terjadi dalam dunia kerja rumah sakit, antara lain terlambat

masuk kerja, karyawan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, bercanda selama jam kerja, dan mentaati peraturan yang dibuat oleh pihak rumah sakit.

Di samping itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sehingga tidak hanya faktor kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas tapi juga pengaruh seorang pegawai dalam peningkatan kinerjanya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Klinik Modern Poncokusumo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Motivasi, Disiplin, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang ingin penulis capai lewat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil Riset ini diharapkan bisa menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin, Komitmen, dan Kinerja pada karyawan. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah dan kasus yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Bagi Akademik, penelitian di harapkan memberikan sumbangan masukan, ide-ide serta informasi bermanfaat yang ada kaitannya dengan peningkatan motivasi , disiplin, komitmen, dan kinerja karyawan pada klinik modern Poncokusumo.