

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat di era globalisasi menuntut organisasi untuk terus beradaptasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama operasional perusahaan (Putri, 2023). Teknologi dan modal yang besar tidak akan memberikan hasil optimal tanpa karyawan yang kompeten dan berdedikasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi.

Di tengah meningkatnya kebutuhan akan layanan kesehatan yang profesional dan berkualitas, sektor rumah sakit di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Banyak tenaga kesehatan dan staf pendukung mengalami tekanan kerja tinggi, kelelahan, serta kurangnya motivasi akibat beban kerja yang terus meningkat. Kondisi ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak selalu mendukung, serta lemahnya sistem kedisiplinan internal. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas layanan kepada pasien. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit.

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu aktivitas manajerial yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Kegiatan ini adalah salah satu sarana yang krusial untuk mencapai tujuan

organisasi secara efektif dan efisien. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Farida et al., (2024), berbagai fungsi manajemen secara signifikan memengaruhi kinerja perusahaan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Tanggung jawab utama SDM meliputi pengawasan proses rekrutmen, pemilihan posisi pekerjaan yang tepat, pemberian pelatihan, dan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam mendukung pimpinan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan organisasi dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. Menurut Kamaroellah (2014), kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah. Hal ini dilakukan dalam batasan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, sambil tetap mematuhi hukum, norma moral, dan etika yang berlaku.

Kinerja pegawai yang tinggi memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan yang optimal. Kinerja ini menjadi salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Menurut Budiyanto & Mochklas

(2020), kinerja seorang karyawan merupakan pencapaian yang diraih dalam pekerjaannya, diukur berdasarkan standar tertentu yang berlaku untuk jabatan tersebut. Sejalan dengan Farida, et al., (2024), kinerja unggul yang ditunjukkan oleh sekelompok karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan, dimana semakin baik tingkat kinerja maka semakin besar peluang prestasi yang dapat diraih.

Untuk dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas, maka pegawai perlu diberi motivasi terhadap pekerjaannya, yang akan mempengaruhi etos kerja dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi memiliki peran penting karena mendorong seluruh karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal. Motivasi individu dipengaruhi dan dipicu oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, serta perasaan puas. Menurut Farida et al., (2024), motivasi kerja mengacu pada dukungan atau dorongan yang diberikan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi kepada karyawan melalui kompensasi dan kesempatan kerja dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian menurut Mangkunegara (2017), motivasi berperan sebagai pendorong yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap situasi kerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjana (2021) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berperan penting dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan tempat karyawan melaksanakan tugas juga mempunyai peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, mendorong semangat kerja, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan berdampak negatif pada efektivitas mereka dalam bekerja. Menurut Tsauri (2013), lingkungan kerja yang nyaman merupakan ruang di mana karyawan melaksanakan pekerjaannya, mencakup aspek fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam penelitian Kusumawijaya (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja yang baik dapat menjadi landasan bagi perilaku kerja yang produktif dan efisien. Perilaku dan sikap pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk menghindari kesalahan seperti kelalaian, ketidakteraturan dan kecerobohan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dimaksudkan untuk memastikan bahwa karyawan atau bawahan akan mematuhi semua ketentuan yang ada, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat (Afandi, 2018). Dalam penelitian, Soejarminto & Hidayat (2023) mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

RSIA Melinda Bandung merupakan rumah sakit swasta yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, khususnya bagi ibu dan anak. Rumah sakit ini telah beroperasi sejak tahun 2004 dan memiliki izin operasional sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit. Dengan tim tenaga medis profesional, RSIA Melinda dikenal sebagai pusat layanan kesehatan khusus wanita dan anak di Kota Bandung.

Peneliti melakukan pra survei pada 10 karyawan dengan masing-masing 10 pertanyaan pada karyawan RSIA Melinda. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra survei dengan menggunakan indikator motivasi kerja menurut m kepada 10 karyawan RSIA Melinda ditemukan permasalahan terkait motivasi kerja :

Tabel 1. 1
Motivasi Kerja Karyawan RSIA Melinda

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa cukup didukung untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi di tempat kerja	4	6	10
2	Merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan saya demi mencapai prestasi yang lebih baik.	5	5	10
3	Lingkungan kerja saya mendukung saya untuk memperluas jaringan sosial dengan kolega dan pihak eksternal	4	6	10
4	Saya sering diberi kesempatan untuk memimpin proyek atau tim untuk meningkatkan	2	8	10

	kemampuan kepemimpinan saya			
5	Atasan saya sering melibatkan saya dalam pengambilan keputusan penting di tempat kerja	7	3	10

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dalam tabel 1. 1, terlihat bahwa motivasi kerja di RSIA Melinda Bandung masih belum memenuhi harapan. Beberapa indikator motivasi kerja masih mendapatkan penilaian negatif dari para karyawan. Berdasarkan hasil pra survey, motivasi kerja karyawan di RSIA Melinda masih perlu ditingkatkan.

Peneliti juga melakukan survei awal terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra survei dengan menggunakan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) kepada 10 pegawai RSIA Melinda , diketahui terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja.

Tabel 1. 2
Lingkungan Kerja Karyawan RSIA Melinda

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Penerangan yang ada di lingkungan kerja (sinar matahari dan listrik) sesuai dengan apa yang dibutuhkan	8	2	10
2	Kondisi udara dan temperatur di ruangan kerja sesuai dan menunjang untuk melakukan pekerjaan.	4	6	10
3	Ruangan kerja bersih dan lingkungan sekitar perusahaan bersih	4	6	10
4	Komunikasi dengan atasan di tempat kerja saya berjalan lancar dan tanpa kendala	8	2	10
5	Hubungan antara karyawan di tempat kerja saya berjalan dengan baik dan tanpa konflik yang berarti	7	3	10

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dalam Tabel 1. 2, terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja di RSIA Melinda masih belum memenuhi harapan yang diinginkan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja karyawan berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja para karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 pegawai RSIA Melinda, ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja yang dapat dijadikan fokus penelitian.

Dibawah ini terdapat data absensi katidakhadiran dan keterlambatan karyawan RSIA Melinda Bandung periode bulan Juli hingga November 2024

Tabel 1. 3
Data absensi ketidakhadiran pada RSIA Melinda Periode 2024 Bulan Juli - November

No	Bulan	Sakit	Izin	Alfa (Tanpa Keterangan)	Total Ketidakhadiran
1	Juli	10	5	0	15
2	Agustus	8	8	1	17
3	September	6	7	2	15
4	Oktober	9	4	0	13
5	November	8	5	1	14

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 1. 4
Data Absensi Keterlambatan Pada RSIA Melinda Periode 2024 Bulan Juli – November

No	Bulan	Terlambat < 15 Menit	Terlambat 15 – 30 Menit	Terlambat >30 Menit	Total Keterlambatan
1	Juli	8	2	0	10
2	Agustus	5	1	1	7
3	September	4	3	1	8
4	Oktober	7	2	2	11
5	November	8	1	1	10

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Dalam tabel 1.3 dan 1.4 menunjukkan disiplin kerja pada RSIA Melinda belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil analisis menunjukkan data absensi ketidakhadiran dan keterlambatan di RSIA Melinda menunjukkan adanya masalah kedisiplinan. Ketidakhadiran dan keterlambatan ini berpotensi menurunkan efisiensi kerja serta kualitas layanan pasien. Diperlukan evaluasi kebijakan kedisiplinan, pemberian sanksi, dan program peningkatan motivasi kerja untuk memperbaiki kepatuhan karyawan terhadap waktu dan kehadiran.

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian yang mendukung temuan ini adalah yang dilakukan oleh Hadi & Mustika (2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbankan. " Dalam penelitian tersebut, dinyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Ulang et al., (2023) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pemeriksaan dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)," ditemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Daspar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Honda Astra Motor" juga mengungkapkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah menyelidiki hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, hasil-hasil yang diperoleh menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Penelitian yang ada masih memiliki keterbatasan dalam konteks spesifik dan mendalam mengenai lingkungan rumah sakit, terutama RSIA Melinda Bandung yang merupakan rumah sakit swasta dengan fokus pada ibu dan anak. Penelitian sebelumnya belum banyak yang meneliti faktor-faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam konteks rumah sakit dengan tantangan yang berbeda seperti di RSIA Melinda Bandung. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan di RSIA Melinda, ditemukan sejumlah masalah nyata seperti belum optimalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan masalah disiplin kerja, termasuk ketidakhadiran dan keterlambatan. Hal ini membuktikan adanya penelitian yang perlu dijelajahi lebih lanjut, terutama dalam memahami bagaimana ketiga faktor tersebut dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam konteks rumah sakit swasta ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Melinda Bandung. Diharapkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam upaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor rumah sakit, serta memberikan perbandingan terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan ketidaksignifikanan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Melinda Bandung**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, penulis mengidentifikasi adanya permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan di RSIA Melinda.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan masih belum optimal RSIA Melinda, yang terlihat dari sebagian karyawan yang merasa tidak cukup didukung untuk mengembangkan kemampuan, kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi, serta minimnya kesempatan memimpin proyek atau tim.
2. Lingkungan kerja yang belum optimal, di mana beberapa karyawan merasa kondisi udara dan temperatur tidak mendukung, kebersihan ruangan kerja kurang memadai, dan interaksi sosial di tempat kerja belum sepenuhnya harmonis.
3. Disiplin kerja yang belum optimal, tercermin dari adanya data ketidakhadiran (sakit, izin, dan alfa) serta keterlambatan masuk kerja yang terjadi secara konsisten dari bulan Juli hingga November 2024.

4. Adanya inkonsistensi dari penelitian terdahulu
5. Kurangnya penelitian kontekstual dalam lingkungan rumah sakit swasta, terutama yang secara spesifik menelaah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam tantangan kerja yang unik seperti di RSIA Melinda Bandung.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka batasan masalahnya yaitu penelitian ini membatasi fokus pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Melinda Bandung. Variabel lain di luar ketiga faktor tersebut tidak termasuk dalam kajian ini. Responden penelitian hanya karyawan tetap yang aktif selama periode penelitian

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung?

4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Melinda Bandung

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar bisa bermanfaat untuk:

- a. Membantu berkontribusi untuk menghasilkan penelitian ilmiah dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia;

- b. Memberikan pemahaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam teori dan praktik tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan;
- c. Sebagai dasar untuk studi perbandingan dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang serupa dikemudian hari;
- d. Menambah referensi penelitian ilmiah tentang pembahasan pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat agar bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini memberikan literatur dan referensi baru bagi mahasiswa yang berencana melakukan penelitian terkait di masa depan.

c. Bagi Perusahaan atau Instansi terkait

Memberikan gagasan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perusahaan tentang pentingnya Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat membantu pembaca yang akan melakukan penelitian serupa, juga sebagai informasi atau rujukan serta referensi tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1. 5
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024	2025					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Penyusunan Proposal							
2	Konsultasi							
3	Sidang Proposal							
4	Revisi Proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Analisis Data							
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							
8	Pendaftaran Munaqosyah							
9	Munaqosyah							
10	Revisi							

H. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan fenomena dan pentingnya penelitian terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di Rumah Sakit Ibu dan Anak Melinda Bandung. Bab ini juga memuat identifikasi masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian. Tujuannya untuk memberikan gambaran awal tentang konteks dan arah penelitian.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menyajikan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Dijelaskan konsep-konsep utama seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Bab ini juga mencakup kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel serta hipotesis yang diajukan sebagai dasar teoritis untuk analisis data.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dijabarkan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator yang digunakan, serta metode analisis data yang diterapkan untuk menguji pengaruh variabel

motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Melinda Bandung. Hasil uji instrument data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dijelaskan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah. Selain itu, bab ini membahas interpretasi temuan dan mengaitkan data empiris dengan teori yang telah dikaji sebelumnya.

5. Bab V Penutup

Bab terakhir ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan. Juga disampaikan saran praktis untuk manajemen rumah sakit dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Bab ini menegaskan kontribusi penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja.