

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa globalisasi dan meningkatnya kompetisi bisnis, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam menentukan pencapaian keberhasilan sebuah organisasi (Khaeruman & Tabroni, 2024). Sumber daya manusia, yang memiliki kontribusi besar baik secara individu maupun kelompok, merupakan elemen penting yang harus ada dalam organisasi karena berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana, sehingga organisasi perlu memastikan ketersediaan SDM dengan kualitas dan kuantitas yang memadai untuk mencapai tujuan mereka (Febrina & Rahmat, 2024). Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses pemanfaatan, pengelolaan, pengembangan, dan seleksi tenaga kerja untuk memenuhi tujuan para pegawai, serta berfungsi untuk mengoptimalkan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya visi perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Putri et al., 2022).

Sumberdaya manusia penting bagi kelangsungan suatu organisasi, salah satunya adalah pada Rumah Sakit. Sumber daya manusia di rumah sakit mencakup tenaga kesehatan maupun nonkesehatan, dan keduanya dianggap sebagai aset yang sangat penting karena merekalah yang mengelola serta menjalankan seluruh aktivitas di rumah sakit (Agustia, 2024). Sumber Daya Manusia tersebut memiliki peran sentral dalam memastikan terselenggaranya kegiatan utama rumah sakit, yaitu pemberian layanan kesehatan (Premananda,

2025). Setiap rumah sakit berkewajiban memberikan layanan kepada para penerima jasa kesehatan, dan pelayanan yang diberikan saat ini semakin memperhatikan baik aspek ekonomi maupun non-ekonomi (Wahyuni et al., 2024).

Berangkat dari pentingnya peran SDM dalam dunia kesehatan, RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun juga menempatkan kualitas sumber daya manusianya sebagai prioritas utama dalam penyelenggaraan layanan. Sebagai salah satu rumah sakit yang berkomitmen memberikan pelayanan medis yang bermutu, RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun terus berupaya meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan maupun nonkesehatan melalui pelatihan, pengembangan profesional berkelanjutan, serta penataan manajemen SDM yang efektif. Rumah sakit ini menekankan kolaborasi antart tenaga kesehatan, peningkatan disiplin kerja, serta penerapan standar operasional yang konsisten demi memastikan pelayanan yang cepat, tepat, dan humanis.

Adapun upaya peningkatan kompetensi, RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun juga menaruh perhatian besar pada aspek kedisiplinan pegawai sebagai bagian penting dalam menjaga kualitas layanan. Kedisiplinan menjadi indikator profesionalisme tenaga kesehatan maupun nonkesehatan, karena berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta konsistensi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Rumah sakit menyadari bahwa kedisiplinan yang baik akan berdampak pada kelancaran operasional, minimnya kesalahan kerja, dan meningkatnya

kepuasan pasien. Oleh karena itu, RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun menerapkan berbagai kebijakan serta pengawasan yang bertujuan membentuk budaya kerja yang disiplin, mulai dari absensi, kepatuhan terhadap jam kerja, hingga pelaksanaan tugas sesuai standar pelayanan. Berikut merupakan Tingkat kedisiplinan kerja pada RSU PKU Kutowinangun:

Tabel I- 1
Kedisiplinan Pegawai

Bulan	Disiplin Kerja	Target
Januari	82,09%	98,00%
Februari	83,15%	
Maret	88,44%	
April	90,17%	
Mei	92,24%	
Juni	92,00%	
Juli	85,96%	
Agustus	90,45%	
September	86,26%	
Rata – rata	87,86%	

Sumber: Data Karyawan, 2025

Berdasarkan data pada Tabel I-1, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun selama periode Januari hingga September 2025 menunjukkan fluktuasi dan belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu 98%. Rata-rata kedisiplinan pegawai berada pada angka 87,86%, yang berarti masih terdapat selisih cukup besar dibanding standar yang diharapkan rumah sakit. Meskipun beberapa bulan menunjukkan peningkatan, seperti pada April hingga Mei yang mencapai lebih dari 90%, tren kedisiplinan masih belum konsisten. Penurunan pada bulan Juli dan September menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor,

baik internal maupun eksternal, yang perlu segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti.

Fenomena kedisiplinan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam membangun budaya kerja yang konsisten di RSUD PKU Kutowinangun. Variasi tingkat kedisiplinan dari bulan ke bulan mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya mematuhi aturan terkait kehadiran, ketepatan waktu, maupun pelaksanaan tugas sesuai standar. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, organisasi berpotensi menghadapi berbagai konsekuensi, seperti menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya beban kerja bagi pegawai lain, hingga munculnya ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit. Di sisi manajemen, ketidakdisiplinan dapat menghambat pencapaian target operasional, meningkatkan biaya operasional akibat penjadwalan ulang atau keterlambatan layanan, serta melemahkan citra rumah sakit di mata masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer Diklat dan Legal RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun, diperoleh informasi bahwa permasalahan disiplin kerja pegawai masih dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Salah satu pegawai mengatakan cukup jenuh dengan rutinitas pekerjaannya karena kurangnya variasi tugasnya. Selanjutnya, terkait kepuasan kerja, beberapa pegawai merasa bahwa kurang puas dengan komunikasi yang terjadi, terutama mengenai aspirasi. Pegawai tersebut merasa bahwa mekanisme komunikasi dua arah belum berjalan secara efektif, sehingga masukan dari pegawai kurang

mendapat respons atau tindak lanjut yang memadai. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja, kondisi fasilitas dan penataan ruang di beberapa unit dinilai belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja, sehingga dapat memengaruhi fokus dan kedisiplinan pegawai. Pihak manajemen menyatakan bahwa perbaikan sarana dan prasarana terus berlangsung secara bertahap. Temuan hasil wawancara ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius karena berkaitan langsung dengan pembentukan disiplin kerja pegawai di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan oleh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang membuat seseorang melaksanakan tugasnya dengan semangat, kesediaan, dan tanggung jawab, serta berperan sebagai pemacu bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan instansi (Fiannisa et al., 2024). Motivasi berperan sebagai sarana bagi seorang pekerja untuk mewujudkan potensi diri dan meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh (Fariska et al., 2022). Apabila pegawai tidak memiliki motivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan menjadi sulit terwujud (Winarta & Mahayasa, 2022). Sebaliknya, motivasi yang tinggi pada pegawai dapat menjamin keberhasilan dalam mencapai target perusahaan (Mahardika & Mahayasa, 2024).

Motivasi berkaitan erat dengan pembentukan sikap kerja yang tertib dan terarah, karena dorongan kerja yang kuat mendorong pegawai untuk bertindak

sesuai dengan norma dan ketentuan organisasi. Individu yang terdorong secara psikologis akan lebih mampu mengatur perilaku kerjanya, menjaga konsistensi dalam melaksanakan kewajiban, serta menempatkan aturan sebagai pedoman dalam setiap aktivitas kerja. Dorongan tersebut menumbuhkan kesadaran untuk bertindak profesional tanpa harus selalu diawasi, sehingga kepatuhan muncul sebagai bentuk tanggung jawab pribadi. Dalam hal ini, motivasi berperan sebagai mekanisme internal yang mengendalikan perilaku kerja pegawai, yang pada akhirnya tercermin dalam tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Novianingsih et al., (2023) menyebutkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan respons alami seorang pekerja terhadap kondisi yang dialami selama menjalankan pekerjaannya (Arafat et al., 2025). Jika seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat menjadi motivasi utama baginya untuk tetap bertahan dan menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi yang harus dihadapi (Fajri et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Ketika pekerja tidak merasa nyaman, kurang dihargai, atau tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, konsentrasi dan fokus mereka terhadap pekerjaan yang diberikan akan menurun secara otomatis (Fitriya & Kustini, 2023).

Kepuasan kerja turut membentuk perilaku kerja yang tertib karena perasaan positif terhadap pekerjaan mendorong pegawai untuk menjaga sikap

dan tindakannya selama bekerja. Pegawai yang merasakan keselarasan antara harapan dan realitas kerja cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga muncul kesediaan untuk menaati aturan serta menjalankan kewajiban secara konsisten. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur, dan tanggung jawab menjadi bagian dari kesadaran profesional. Sehingga, tingkat kepuasan kerja yang baik berkontribusi pada terbentuknya disiplin kerja pegawai yang stabil dan berorientasi pada keberlangsungan kinerja organisasi. Penelitian dari Hidayah et al., (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai.

Faktor terakhir yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi (Desiyani et al., 2025). Lingkungan kerja juga mencakup seluruh peralatan, bahan, kondisi sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta bentuk penghargaan terhadap karyawan, baik sebagai individu maupun anggota kelompok (Sutisna, 2021). Lingkungan kerja fisik terdiri atas berbagai aspek seperti pencahayaan, temperatur ruangan, tingkat kebisingan, tata letak ruang, warna dinding, serta tingkat kebersihan, yang semuanya berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan (Wahyudin et al., 2025).

Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk berperilaku tertib dan konsisten dalam menjalankan

aktivitas kerjanya. Situasi kerja yang aman, tertata, dan kondusif membantu pegawai menjaga kestabilan emosi serta meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya. Selain itu, suasana kerja yang harmonis, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mempermudah pegawai dalam menyesuaikan diri dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Keadaan tersebut membentuk kebiasaan kerja yang teratur, sehingga kepatuhan terhadap ketentuan organisasi dapat terjaga secara berkelanjutan dan tercermin dalam tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Penelitian dari Hartono, (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Berdasarkan penjelasan ketiga faktor tersebut, terlihat bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran yang saling berkaitan dalam membentuk tingkat kedisiplinan pegawai. Ketika ketiga aspek ini tidak dikelola dengan baik, konsekuensinya dapat langsung terlihat pada menurunnya disiplin kerja, sebagaimana tercermin dalam data kedisiplinan pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak bagi pihak manajemen untuk memahami secara lebih mendalam faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap perilaku disiplin pegawai di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menjadi sangat penting dilakukan. Penelitian ini tidak hanya bermanfaat untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi, tetapi juga dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan strategis yang lebih tepat

sasaran guna meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan rumah sakit. Dengan adanya pemahaman yang komprehensif, RSUD PKU Kutowinangun dapat melakukan perbaikan berkelanjutan demi mencapai standar pelayanan yang optimal dan memenuhi harapan Masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan mengkaji permasalahan disiplin kerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun yang hingga saat ini masih fluktuatif dan belum mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini mencakup tiga faktor utama yang diduga memengaruhi disiplin kerja, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga variabel tersebut akan dianalisis baik secara parsial maupun simultan guna mengetahui sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Berikut merupakan Rumusan Masalah pada Penelitian ini:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RSUD PKU Muhammadiyah Kutowinangun?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun?
4. Apakah Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun?

1.3. Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan pada Penelitian ini:

1. Penelitian ini dibatasi pada pegawai yang berstatus aktif di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada rumah sakit atau organisasi lain.
2. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, sehingga penelitian ini tidak menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, atau alasan subjektif pegawai yang dapat diperoleh melalui metode kualitatif.
3. Penelitian ini dibatasi pada variabel

- a. Motivasi

Motivasi merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun kelompok yang mendorong seseorang untuk bertindak serta berupaya mencapai tujuan tertentu (Situmorang & Siagian, 2022).

Indikator motivasi dibatasi pada (Hasibuan, 2020):

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merujuk pada kondisi emosional yang bersifat positif yang muncul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerja yang dialaminya (Praditya et al., 2025). Indikator Kepuasan Kerja dibatasi pada (Robbins & Judge, 2015):

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merujuk pada keseluruhan keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti, 2015). Penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja non fisik dengan indikator (Sedarmayanti, 2015):

- 1) Struktur tugas
- 2) Desain pekerjaan
- 3) Pola kepemimpinan
- 4) Pola kerja sama
- 5) Budaya organisasi

d. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merujuk pada sikap dan perilaku individu dalam mematuhi peraturan, norma, serta melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan kerja (Abidin & Sasongko, 2022). Disiplin kerja akan dibatasi pada (Agustini, 2019):

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

1.4. Tujuan Penelitian

Berikut merupakan Tujuan Penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa atau mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan.
3. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis melalui pengujian teori motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks rumah sakit, sehingga dapat memperluas penerapan teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia pada sektor pelayanan kesehatan.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan perbaikan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, sehingga pegawai dapat lebih memahami pentingnya motivasi, kepuasan kerja, dan

lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang kinerja dan tanggung jawab kerja.

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan dalam penyusunan program pembinaan, pengawasan, serta peningkatan kedisiplinan pegawai secara lebih efektif dan terarah.

