

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari manajemen karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai penggerak dan pengatur perusahaan atau organisasi. Sangat tergantung pada individu dan orang-orangnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Ini karena peningkatan kinerja merupakan program penting karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan (Ramadhan, MS, dkk., 2022).

Untuk mendukung peningkatan kinerja di sektor pendidikan, STIKES Senior Medan berperan aktif sebagai yayasan yang terlibat dalam bidang kesehatan, pelatihan, bimbingan teknis, serta studi banding atau kerjasama dengan daerah lain di Indonesia. Harapannya adalah untuk meningkatkan pemahaman dan akhirnya memberikan manfaat yang lebih besar kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab, dedikasi, integritas, dan profesionalisme yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam mengatur semua aspek sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Peneliti telah melakukan pendataan langsung kelapangan untuk mengetahui langsung situasi pegawai yang ada pada Stikes Senior Medan.

Tabel 1. Data Kinerja Instansi Tahun 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran (%)	Keterlambatan (%)	Pulang Cepat
2020	73	12,11%	16,67%	9,33%
2021	79	18,35%	20,58%	11,90%
2022	84	19,83%	22,00%	13,00%
2023	90	21,22%	24,67%	16,04%
2024	94	22,03%	25,27%	17,18%

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi absensi setiap tahun selama lima tahun belakangan mengindikasikan persentase ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat para pegawai Stikes Senior Medan pada tahun 2020 sampai tahun 2024 terjadi kenaikan persentase setiap tahunnya. Kenaikan persentase tiap tahun untuk ketidakhadiran pegawai yang paling tinggi terjadi pada tahun 2024 yakni sebesar 22,03% demikian juga untuk keterlambatan sebesar

25,27% dan pulang cepat sebesar 17,18%. Hal ini dapat menjadi patokan untuk melihat disiplin kerja dari para pegawai stieks senior medan. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan pulang cepat dari pegawainya, mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan pegawai masih rendah..

Tabel 2. Penilaian Perilaku kerja karyawan

Aspek Penilaian	2020	2021	2022	2023
Kesetiaan	90	90	90	90
Prestasi kerja	82	80	78	78
Tanggungjawab	83	82	81	82
Ketaatan	82	82	80	81
Kejujuran	85	84	84	84
Kerjasama	84	81	79	79
Prakarsa	80	79	78	78
Kepemimpinan	85	84	83	83
Jumlah	671	662	653	655
Rata-rata	83,9	82,8	81,6	81,9

Berdasarkan tabel yang terlampir, terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2022 berdasarkan rata-rata penilaian dari semua aspek. Stikes Senior medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan yang fokus dengan Kesehatan . Selain penilaian internal tersebut, kinerja juga dapat dinilai dari data pengaduan masyarakat, yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Data Pengaduan

Bulan	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Januari	651	1.622	1.411	1.503
Februari	717	882	1.213	1.181
Maret	687	935	1.599	1.370
April	640	645	1.163	1.202
Mei	911	637	1.307	2.280
Juni	667	1.091	1.345	1.092

Juli	744	1.378	1.150	1.073
Agustus	748	1.138	1.300	1.135
September	963	1.282	1.227	1.280
Oktober	1.559	1.252	1.154	1.159
November	1.954	1.045	1.333	1.948
Desember	2.377	1.235	1.107	1.760
Total	12.618	13.142	15.309	16.983

Menurut Kasmir (2019:189–93), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam konteks organisasi, faktor-faktor yang penting meliputi disiplin kerja, pengetahuan, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, serta kesesuaian aktivitas anggota dengan perjanjian kerja di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengetahuan mencakup kreativitas dalam menghasilkan ide dan merencanakan sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga merupakan faktor penting dalam organisasi atau instansi. Keberadaan pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh pada kenyamanan pribadi tetapi juga pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif sesuai dengan target yang ditetapkan..

Disiplin merupakan fondasi utama dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa semua karyawan secara sukarela dan tanpa tekanan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku. Tingkat disiplin yang baik dapat dilihat dari tingkat kesadaran karyawan dalam patuh terhadap peraturan dan hukum yang ada. Ini meliputi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, kesediaan untuk mengikuti norma dan budaya organisasi, serta upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja (Wahyu Eka Wijaya, Diah A. S., 2021). Menurut Hamali (2018), disiplin kerja adalah kemampuan yang dapat tumbuh di dalam diri karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi terkait dengan pekerjaan dan perilaku. Menurut Wahjono et.al. (2020:140), disiplin merupakan proses manajemen yang digunakan untuk menerapkan standar di dalam sebuah organisasi. Sementara menurut Afandi (2021:11),

disiplin kerja merujuk pada aturan atau perintah yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah segala hal yang memacu seseorang untuk bekerja. Dengan demikian, individu yang sangat termotivasi akan berupaya maksimal dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu berharap agar produktivitas karyawan mereka meningkat. Pada akhirnya, proses kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik bisnis produksi maupun jasa akan menggunakan kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa sukses bisnis mereka. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan berusaha keras untuk menyelesaikan tugas mereka, tetapi jika mereka memiliki motivasi kerja yang rendah, mereka akan menjadi tidak bersemangat dan mudah menyerah.

Tujuan dari karakteristik pekerjaan adalah untuk mengatur pekerjaan yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang berfungsi sebagai pedoman untuk melakukan pekerjaan dan mencapai kepuasan. Dengan memahami karakteristik pekerjaan, atasan dapat memahami kerja bawahan mereka dan meningkatkan kinerja pegawai. Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Senior Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mempertimbangkan informasi di atas, masalah yang sedang dibahas di STIKES Senior Medan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai STIKES Senior Medan terus menunjukkan kinerja yang kurang baik.
2. Pegawai STIKES Senior Medan masih kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas.
3. Banyak karyawan STIKES Senior Medan yang belum memahami jenis pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Pegawai STIKES Senior Medan belum memiliki motivasi untuk melakukan tugas mereka dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti memfokuskan topik penelitian pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) STIKES Senior Medan karena terbatasnya waktu dan sumber daya yang tersedia. Mereka juga bermaksud untuk menjelaskan topik penelitian tersebut. Penelitian ini hanya membahas Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi karena ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah tingkat motivasi pegawai di STIKES Senior Medan dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja mereka?
2. Apakah karakteristik pekerjaan memengaruhi motivasi karyawan di STIKES Senior Medan?
3. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di STIKES Senior Medan?
4. Apakah karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja karyawan di STIKES Senior Medan?
5. Apakah ada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di STIKES Senior Medan?
6. Dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di STIKES Senior Medan?
7. Dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, apakah karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai di STIKES Senior Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada STIKES Senior Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Pegawai pada STIKES Senior Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada STIKES Senior Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada STIKES Senior Medan