

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang selalu menentukan berkembang maju atau tidak, bukan hanya di lihat dari kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu di lihat dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji pada sumber daya manusia yaitu masalah kinerja. Kinerja (*performance*) dimaknai sebagai tingkat pencapaian hasil seseorang karyawan yang sedang berlangsung (Sampe,2014). Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu dengan tepat dapat membantu suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya ataupun proses produksinya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

RSUD Rantauprapat merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Labuhanbatu. Dalam era globalisasi saat ini Rumah Sakit menginginkan sumber daya manusia yang ada lebih produktif lagi sehingga mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Peneliti melakukan survey melalui kuesioner terhadap pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat sebanyak 16 orang responden. ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya komunikasi, disiplin kerja, Motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dari hasil survey tersebut ada 3 faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Komunikasi, Disiplin kerja dan motivasi. Sehingga diduga yang menjadi penyebab dari naik turun nya kinerja pegawai adalah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi.

Kinerja pada RSUD Rantauprapat dimana kinerja pegawai dinilai cukup baik apabila diukur pada aspek kualitas pekerjaan yang dihasilkan maupun pada kemampuan pegawai dalam bekerjasama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Situasi ini tentunya menjadi menarik untuk diteliti,

Komunikasi dapat dikatakan sebagai proses pertukaran fakta, ide, opini, atau emosi melalui kata kata, surat, simbol atau pesan. Dalam organisasi, komunikasi adalah cara untuk dapat saling memahami dan saling mengerti antar anggota organisasi Norani ,dkk (2015).

Komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah atau merugikan perusahaan. Permasalahan komunikasi yang terjadi di area *raw material weighing* adalah ada kesalahpahaman informasi dari atasan atau rekan kerja dan adanya perubahan kebijakan dalam organisasi yang lupa di sampaikan oleh atasan membuat proses komunikasi menjadi tidak efektif dan efisien. Adanya proses *feedback* tetapi belum spesifik membuat bawahan tidak mengerti akan tugas tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu komunikasi yang tidak baik antar atasan atau dengan rekan kerja membuat karyawan menjadi tidak bersemangat sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang pegawai rumah sakit. Menurut mereka komunikasi yang terjadi masih belum optimal dikarenakan sering terjadi miss komunikasi antara atasan dengan pegawai sehingga mengganggu rencana kerja yang ada, dan komunikasi yang dilakukan hanya 1 arah saja sehingga mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Kinerja kerja akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Komunikasi

yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat.

Selain komunikasi, disiplin juga diperlukan dalam diri pegawai. Pada umumnya setiap pegawai yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi sehingga untuk tujuan organisasi dapat tercapai dan menciptakan produktifitas yang tinggi serta prestasi kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Siswadi and Lestari (2021) Disiplin adalah suatu kekuatan yang ada dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini akan dilakukan bilamana usaha pendekatan untuk membina, memperbaiki dan membangun mengalami kegagalan. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi

Memotivasi karyawan merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. pegawai yang termotivasi memiliki karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya. Rendahnya tingkat motivasi karyawan adalah salah

satu permasalahan yang sering terjadi pada setiap perusahaan atau instansi. Banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pelayanan terhadap pasien kurang memuaskan bagi keluarga pasien. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai, mudah merasa bosan dan jenuh, yang terlihat dari para pegawai RSUD Rantauprapat masih ada mengobrol dan bercanda dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja. Dengan demikian komunikasi, disiplin dan adanya motivasi sangatlah penting bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dan penyampaian komunikasi yang baik antar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi dan dapat menciptakan kinerja yang baik juga.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Rantauprapat.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai RSUD Rantauprapat?
5. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi pegawai RSUD Rantauprapat?

6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai RSUD Rantauprapat?
7. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai RSUD Rantauprapat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian, maka peneliti menarik tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat
- b. Menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat
- c. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai RSUD Rantauprapat
- d. Menguji pengaruh disiplin terhadap motivasi pegawai RSUD Rantauprapat
- e. Menguji pengaruh motivasi terhadap motivasi pegawai RSUD Rantauprapat
- f. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai RSUD Rantauprapat
- g. Menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai RSUD Rantauprapat

1.4. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang Lingkup penelitian pada ilmu Manajemen. Sedangkan batasan masalah digunakan untuk menghindari terlalu luasnya dalam membahas dan menganalisa permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, suatu batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*) terdiri dari:
 - Komunikasi (X_1)
 - Disiplin (X_2),
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu: Kinerja pegawai (Y).
- c. Variabel Mediasi yaitu Motivasi (Z)

1.5. Manfaat penelitian

- a. Bagi Instansi

Dapat menjadi bahan tambahan atau sumbangan pemikiran dalam upaya peningkatan kinerja pegawai oleh manajemen di RSUD Rantauprapat. terutama yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin dan motivasi.

- b. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan, referensi yang relevan terutama mengembangkan wacana pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Selain itu diharapkan pula dapat menjadi perbandingan dalam memecahkan masalah sejenis.