

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Agung Setiawan : 1245:2013). Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Efektifitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi dalam pekerjaan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Budaya organisasi merupakan bagian sumber daya manusia karena suatu organisasi terbentuk dari sekumpulan individu yang berbeda, baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, maupun latar belakang pengalaman dalam hidupnya, diperlukan pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Pada dasarnya budaya organisasi adalah aturan yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan bagi sumber daya manusia/karyawan dalam menjalankan kewajiban dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih efektif (Khaerul Umam : 2012:104-105).

Rumah Sakit Umum Daerah RA. Kartini Jepara merupakan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan di Kabupaten Jepara yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat di Kabupaten Jepara. Berdasarkan data absensi dari bagian umum RSUD RA. Kartini Jepara kedisiplinan pegawai selama tiga bulan terakhir belum pernah mencapai 80%. Pada bulan Agustus persentase kehadiran tepat waktu sekitar 70%, bulan September 71,6%, dan pada bulan Oktober 67,6%. Hal ini menggambarkan bahwa kedisiplinan pegawai RSUD RA. Kartini selama tiga bulan terakhir semakin menurun. Sedangkan dilingkungan kerja RSUD RA. Kartini Jepara masih banyak pegawai yang belum efektif dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Hal ini berdasarkan pengamatan dilapangan terdapat berbagai macam aktifitas pegawai pada jam kerja antara lain : di jam kerja masih ada perawat dalam melaksanakan pelayanan pasien ada yang tidak

melaksanakan 3S yaitu salam senyum dan sapa terhadap pasien, melakukan selfi pada saat jam kerja, masih banyak yang tidak mengikuti apel pagi dengan kegiatan merokok, dan sarapan di warung, disela jam kerja ada sebagian pegawai yang melaksanakan aktifitas berjualan pakaian maupun makanan. Berdasarkan pengamatan lapangan dapat disimpulkan masih kurangnya efektifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penulis melakukan Penelitian di RSUD RA. Kartini Jepara adalah karena RSUD Karitini Jepara merupakan suatu Badan Layanan Umum milik Daerah yang memberikan pelayanan kesehatan, sehingga setiap pegawai yang berada di lingkungan RSUD RA Kartini Jepara diharapkan dapat membrikan pelayanan yang maksimal terhadap pasien, dan pengunjung. Oleh karena itu, pelaksanaan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi diterapkan pada pegawai RSUD RA Kartini Jepara untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi yang baik akan berdampak pada hasil kerja yang dihasilkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di lingkungan RSUD RA Kartini Jepara

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara ?
- 3) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komunikasi kerja terhadap efektifitas kerja pegawai RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara.

### 3.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat :

#### 1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan tentang pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara.

#### 2. Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di RSUD RA. Kartini Kabupaten Jepara.

##### b. Bagi Pembaca

1) Dapat memberikan pandangan lain bagi pembaca tentang begitu pentingnya Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil.

2) Hasil penelitian dapat dipakai sebagai studi penelitian untuk bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya.

##### c. Bagi UNISNU Jepara

Untuk menambah perbendaharaan di perpustakaan untuk jurusan akuntansi dengan konsentrasi sistem informasi sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya.

### **3.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan proposal terdiri dari bab I pendahuluan, bab II tinjauan pustaka, bab III metode penelitian, bab IV hasil dan pembahasan, dan daftar sebagai berikut :

#### **BAB I :PENDAHULUAN**

Pada bab ini memuat latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini memuat landasan teori yang mendukung serta membantu dalam analisis hasil penelitian, penelitian terdahulu serta kerangka pikir.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL dan PEMBAHASAN**

Bab ini berisi penelitian berupa data yang diperoleh secara diskriptif kuantitatif

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menegemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dan saran