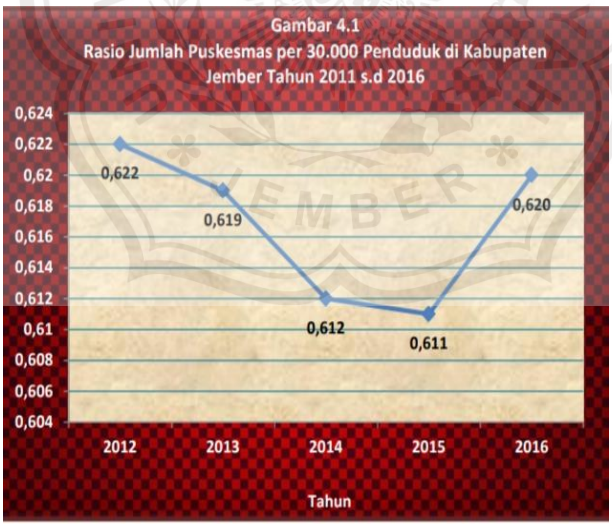
BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu jenis pelayanan publik yang sangat penting bagi masyarakat dan sangat dibutuhkan oleh masyarakat adalah pelayanan kesehatan. Wujud dari pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dan diselenggarakan oleh pemerintah salah satunya adalah Rumah Sakit. Demikian pula pemerintah Kabupaten jember seharusnya memiliki 80 puskesmas. Namun pemerintah daerah mempunyai strategi berupa dibangunnya fasilitas pelayanan kesehatan lain seperti Puskesmas Pembantu (Pustu) untuk membantu puskesmas dalam melayani kesehatan masyarakat di wilayah kerja puskesmas. Pada periode yang sama, jumlah Puskesmas Pembantu (Pustu) di Kabupaten Jember sebanyak 135 buah, sehingga rata-rata rasio Pustu terhadap puskesmas adalah 2,76:1, artinya setiap puskesmas rata-rata didukung oleh 2 atau 3 unit Pustu dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sedangkan rata-rata rasio Pustu per 100.000 penduduk tahun 2016 sebesar 5,61 berarti tiap-tiap 100.000 penduduk mendapatkan pelayanan 5 sampai 6 unit Pustu. Dapat dilihat dari gambar tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Gambar Layanan Kesehatan



(Sumber Klinik Dr.M Suherman 2019)

Dapat dilihat dari gambar di atas bahwa dalam 5 tahun pelayanan kesehatan mengalami penurunan bisa dilihat dari tahun 2013 mengalami penurunan sekitar

0,003 sedangkan pada tahun 2014 mengalami penurunan bengitu pesat sekitar 0,004 dan pada tahun 2015 hanya mengalami penurunan sekitar 0,001 dan dapat disimpulkan bahwa pelayanan kesehatan mengalami penurunan ditinjau hari kurangnya disiplin kerjanya dapat dilihat dari daftar kunjungan pasien di Klinik Dr.M Suhermana.

Tabel 1.2 Laporan Kunjungan Pasien Dalam 1 Tahun Di Klinik Dr.M.Suherman

BULAN	PASIEN		
	UMUM	BPJS	JUMLAH
Januari	612	411	1.023
Febuari	610	258	868
Maret	701	321	1.022
April	712	190	902
Mei	572	201	773
juni	578	150	728
Juli	512	246	758
Agustus	723	234	957
September	687	421	1.108
Oktober	512	542	1.054
November	450	236	686
Desember	400	257	657
Jumlah	7.069	3.467	10.536

(Sumber Klinik Dr.M Suherman 2019)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam satuhan kunjungan pasien secara umum mengalami penurunan dikarnakan disiplin kerja pengawai kurang yang mengakibatkan pasien tidak ditangani dengan baik.

Agar tercapai tujuan organisasi diperlukan disiplin kerja yang baik dari para personil organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1997), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi melalui pihak manajemen, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan dalam organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuan organisasi, Selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di Klin Rawat Inap Dr M. Suherman harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi

Klin Rawat Inap Dr M. Suherman harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah faktor disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009) "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tampa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan". Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. Menurut Simamora (2005) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Setiap tindakan yang ada dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari pemikiran manusia. Oleh karena itu diperlukan adanya tindakan dari manusia untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan motivasi, khususnya pada masing-masing individu karyawan.

Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan kekuasaan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilakunya pada tujuan tertentu (Gibson, dalam et all 1992). Motivasi tidak akan ada jika seseorang tidak merasakan adanya dorongan atau kebutuhan yang berasal dari dalam dirinya. Manusia sebagai sumber daya merupakan otak dalam suatu organisasi. Manusialah yang mengarahkan, membuat berbagai kebijakan serta keputusan mengenai hal apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, ahli dan berpengetahuan luas.

Jika kinerja karyawan baik, maka sebuah organisasi harus dapat memberikan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana itu antara lain adalah lingkungan kerja yang baik, baik itu lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising. Hal ini semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal (Losiana,2012).

Menurut Robbins (2008,132) *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu menyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Reis dan Mitra (1998) yang dikembangkan oleh Nugrahaningsih (2005) membagi *locus of control* menjadi dua yaitu *Internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri.

Pada dasarnya setiap individu memiliki keyakinan atau persepsi atas segala sesuatu yang bisa mempengaruhi dirinya.keyakinan inilah yang disebut dengan *Locus Of Control*. Menurut Rotter (1966) dalam Ayudiati (2010) *Locus Of Control* merupakan "generalized belief that a person can or cannot control his own destiny" yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri.

Reiss dan Mitra (1998) dalam Ayudiati (2010) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *internal locus of control* memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. Individu dengan *external locus of control* memiliki cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Permata Sari Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapan 1) Pengaruh *locus of control*, motivasi dan kepuasaan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, 2) Bagaimanakah pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang

Empat Pasaman Barat, 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat, 4) Bagaimanakah pengaruh kepuasaan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan bank nagari yang berjumlah 67 orang, hanya 60 responden yang kembali. Menggunakan metode analisis regresi berganda.

Penelitian dilakukan pada Klinik Rawat Inap Dr M. Suherman. Adanya ketidak disiplinan dalam kerja karyawan yang membuat para pasien merasakan ketidaknyaman. Seperti dalam penaganan pengambilan obat yang membutuhkan waktu yang cukup lama membuat para pasien harus sabar menggun. Ada juga permasalhan lain yaitu kurang ramahnya customer servise dalam menangani pendaftaran pasien rawat inap.

Oleh karena itu penelitian terkait untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui *locus of control*, motivasi, dan disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga mengetahui seberapa besar pengaruh variabel idependen dan variabel dependen.

Bedasrkan hal tersebut, maka penelitian melakukan penelitian yang berjudul "analisis locus of control, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Klinik Rawat Inap Dr M. Suherman)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *locus of control* berpegaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpegaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja
2. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. intuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan serta nilai-nilai positif, terutama kepada :

1. Penelitian Bagi Klinik Rawat Inap Dr M. Suherman
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermafaat bagi rumah sakit sebagai masukan dan pertimbangan dalam menyikapi masalah dalam pelayanan yang kurang efektif.
2. Penelitian Lain
   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau acuan peneliti lain dalam membuat suatu penelitian.
3. Fakultas Ekonomi
   Semoga hasil penelitian ini bisa memberikan khasanah ilmu pengetahuan