

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Layanan kesehatan merupakan kebutuhan pokok masyarakat yang pemenuhannya menjadi kewajiban pemerintah dan lembaga penyelenggara kesehatan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2009. Rumah sakit sebagai pusat rujukan utama memegang peran yang sangat strategis dalam menyediakan pelayanan medis yang komprehensif, mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi seluruh lapisan masyarakat. Menurut Kemenkes RI Tahun 2022 menegaskan bahwa rumah sakit merupakan institusi yang memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna, meliputi layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam menjalankan perannya, rumah sakit dituntut untuk terus menghadirkan pelayanan yang bermutu, efisien, dan mengutamakan keselamatan serta kepuasan pasien sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 44 Tahun 2009.

Mutu pelayanan rumah sakit tidak semata-mata ditentukan oleh kelengkapan fasilitas atau kecanggihan teknologi, melainkan juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang secara langsung menjalankan proses pelayanan. Tenaga medis maupun tenaga penunjang memiliki peran yang sama pentingnya dalam memastikan setiap pasien mendapatkan layanan yang cepat, tepat, dan profesional sesuai standar yang berlaku (Bella et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik dan terencana menjadi faktor penentu

utama kualitas layanan kesehatan. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir tenaga kerja. Karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan mampu menjalankan tugasnya secara maksimal, mendukung tercapainya tujuan organisasi sekaligus meningkatkan kualitas layanan kepada pasien. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berdampak langsung pada menurunnya kinerja yang pada akhirnya merugikan masyarakat sebagai penerima layanan (Iskandar et al., 2024).

Perlu disadari pula bahwa rumah sakit merupakan organisasi dengan sistem kerja yang sangat kompleks, melibatkan beragam profesi dan unit kerja yang beroperasi tanpa henti selama dua puluh empat jam penuh. Kompleksitas ini menuntut setiap karyawan untuk memiliki komitmen, kedisiplinan, dan tanggung jawab profesional yang tinggi. Pramida dan Mulyanti (2023) menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit memerlukan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan. Dalam konteks inilah motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi dua variabel yang saling berkaitan erat dan secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan rumah sakit (Sapu et al., 2023). Oleh sebab itu, penguatan motivasi dan penegakan disiplin kerja menjadi agenda yang tidak bisa diabaikan dalam pengelolaan institusi kesehatan (Abdullah et al., 2024).

Pada tingkat nasional, sektor kesehatan Indonesia terus berkembang seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan yang berkualitas. Kemenkes RI (2022) mencatat bahwa jumlah rumah sakit di Indonesia terus bertambah dari tahun

ke tahun, mencakup rumah sakit umum maupun rumah sakit khusus yang tersebar di berbagai wilayah. Meski demikian, rasio fasilitas kesehatan terhadap jumlah penduduk Indonesia masih tertinggal dibandingkan beberapa negara di kawasan Asia Tenggara (WHO, 2023). Kondisi ini menempatkan peningkatan kualitas layanan dan kinerja tenaga kesehatan sebagai tantangan strategis yang mendesak untuk ditangani, karena perluasan jumlah fasilitas saja tidak akan cukup tanpa diimbangi peningkatan kualitas SDM yang mengelolanya (Putri et al., 2024).

Di tingkat provinsi, Jawa Timur termasuk daerah dengan jumlah fasilitas kesehatan terbesar di Indonesia, dengan ratusan rumah sakit yang tersebar di 38 kabupaten dan kota, didukung pula oleh ratusan puskesmas dan fasilitas lainnya (Dinkes Provinsi Jawa Timur, 2023). Besarnya jumlah ini mencerminkan tingginya kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang berkualitas. Namun di sisi lain, skala pelayanan yang besar juga menuntut pengelolaan SDM yang lebih efektif, terstandar, dan merata agar seluruh fasilitas dapat beroperasi secara optimal (Dinkes Provinsi Jawa Timur, 2023).

Di tingkat kabupaten, Pamekasan sebagai salah satu wilayah di Pulau Madura memiliki sejumlah fasilitas kesehatan yang berperan penting bagi masyarakat setempat, mulai dari rumah sakit umum, puskesmas, klinik pratama, hingga fasilitas lainnya yang tersebar di berbagai kecamatan (BPS Kabupaten Pamekasan, 2023). Keberadaan fasilitas-fasilitas ini mencerminkan keseriusan pemerintah daerah dalam meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan. Sebagai fasilitas rujukan, RSUD memiliki peran yang jauh lebih kompleks dibandingkan fasilitas kesehatan tingkat pertama, sehingga kualitas layanannya

sangat bergantung pada kinerja seluruh SDM yang terlibat, baik tenaga medis, keperawatan, maupun administrasi (Haryani, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, peningkatan mutu layanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana fisik, tetapi juga oleh kinerja SDM yang menjalankan pelayanan setiap harinya (Febrianti, 2022). Rumah sakit yang beroperasi penuh selama dua puluh empat jam membutuhkan karyawan yang disiplin, tepat waktu, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar pelayanan kepada pasien dapat berjalan secara berkelanjutan, aman, dan berkualitas. Dengan demikian, kajian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit menjadi sangat relevan sebagai landasan ilmiah dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif (Rifdha et al., 2024; Pakpahan & Syahreza, 2025).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas pelayanan di institusi kesehatan. Dalam konteks rumah sakit, kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup dimensi yang lebih luas seperti mutu layanan, kecepatan respons terhadap kebutuhan pasien, kepatuhan prosedur, serta sikap profesional dalam berinteraksi dengan pasien dan keluarganya. Sebagai institusi pelayanan publik, rumah sakit memikul tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan yang aman, cepat, dan bermutu. Keberhasilan penyelenggaraan layanan tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja seluruh SDM yang terlibat, terutama pada unit-unit yang bersentuhan langsung dengan pasien (Fachrurrozi et al., 2023).

Unit-unit pelayanan seperti IGD, poliklinik rawat jalan, rawat inap, instalasi farmasi, dan bagian administrasi merupakan ujung tombak dalam proses layanan kesehatan di rumah sakit. Karyawan di unit-unit tersebut dituntut memiliki profesionalisme tinggi, ketelitian dalam bekerja, serta kemampuan komunikasi yang baik agar dapat memenuhi harapan pasien. Namun dalam praktiknya, berbagai permasalahan kinerja masih kerap dijumpai, terutama terkait kualitas layanan, ketepatan waktu, dan sikap petugas dalam melayani pasien. Permasalahan-permasalahan ini tidak hanya berdampak pada menurunnya mutu layanan secara keseluruhan, tetapi juga berpotensi mengurangi tingkat kepuasan pasien (Atmalia et al., 2023).

Tabel 1.1 Jumlah Aduan Tingkat Kepuasan Layanan RS

No	Bulan - Tahun	Kategori	
		Sikap Petugas	Prosedur
1	Januari – Desember 2024	7	10
2	Januari – Desember 2025	10	14

Sumber : Review google maps RSUD. Dr. H. Slamet Martodirdjo (Diolah Peneliti)

Keluhan masyarakat terhadap RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan selama periode 2024–2025 secara konsisten didominasi oleh dua persoalan utama, yakni sikap petugas dan prosedur pelayanan. Keluhan yang paling sering muncul berkaitan dengan perilaku petugas yang dinilai kurang ramah dalam melayani pasien, ketidaksesuaian pengelolaan antrean yang menimbulkan kebingungan, serta prosedur layanan yang tidak dijalankan secara konsisten di lapangan. Tingginya

frekuensi keluhan pada kedua aspek tersebut mencerminkan bahwa interaksi langsung antara petugas dan pasien masih menjadi titik lemah yang belum tertangani secara optimal, dan berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Dalam konteks organisasi layanan publik seperti rumah sakit, kualitas pelayanan yang diterima masyarakat merupakan cerminan langsung dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan yang belum optimal tidak hanya berdampak pada kepuasan pasien, tetapi juga mencerminkan adanya permasalahan yang lebih mendasar dalam pengelolaan SDM di lingkungan rumah sakit. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, permasalahan tersebut tidak semata-mata bersumber dari aspek teknis pelayanan, melainkan berkaitan erat dengan faktor internal karyawan, khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor ini memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk perilaku kerja karyawan sehari-hari, termasuk dalam hal ketepatan prosedur, keramahan layanan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas.

Karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja rendah cenderung kurang responsif, kurang berinisiatif, dan tidak menunjukkan antusiasme yang memadai dalam memberikan pelayanan prima kepada pasien. Kondisi ini pada akhirnya bermuara pada rendahnya kualitas interaksi antara petugas dan pasien yang tercermin dalam keluhan-keluhan yang masuk. Di sisi lain, lemahnya disiplin kerja karyawan berpotensi mendorong ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan ketidakseragaman layanan yang membingungkan pasien. Mangkunegara dalam Pratama dan Sukarno (2022)

menegaskan bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat motivasi dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi.

Dengan demikian, permasalahan kinerja pelayanan yang terjadi di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan perlu dipandang secara komprehensif, tidak hanya sebagai persoalan teknis operasional semata, tetapi juga sebagai cerminan dari kondisi motivasi dan disiplin kerja karyawan yang perlu mendapat perhatian serius. Oleh karena itu, penguatan motivasi dan disiplin kerja karyawan menjadi langkah strategis yang mendesak untuk dilakukan guna memperbaiki kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan, dan memulihkan kepercayaan masyarakat terhadap RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan sebagai institusi layanan kesehatan publik yang diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat (Caissar et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Secara konseptual, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang bersumber dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan komitmen demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan penggerak bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan cenderung bekerja seadanya, kurang disiplin, dan tidak memiliki inisiatif dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan (Madiistriyatno dan Tunnufus, 2024).

Frederick Herzberg mengemukakan konsep motivasi melalui teori dua faktor yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator berkaitan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang menghasilkan kepuasan kerja, seperti pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Sementara itu, faktor higienis berkaitan dengan kondisi eksternal pekerjaan seperti kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta sistem kompensasi. Kedua faktor ini sama-sama berperan penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. Apabila salah satu faktor tidak terpenuhi secara memadai, motivasi kerja karyawan dapat melemah dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan (Colquitt et al., 2023).

Dalam lingkungan organisasi yang terus berkembang, motivasi kerja menjadi komponen yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi perlu membangun sistem manajemen yang mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja yang tinggi pada seluruh karyawan, baik melalui pemberian penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier yang terstruktur, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Karyawan yang termotivasi tinggi umumnya menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti semangat kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta komitmen yang kokoh terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah cenderung kurang produktif, sering terlambat, minim inisiatif, dan tidak peduli terhadap kualitas hasil

pekerjaannya (Muis et al., 2023).

Dalam konteks institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, motivasi kerja karyawan memiliki peran yang sangat vital karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan yang diterima pasien. Tenaga kesehatan dan karyawan rumah sakit dituntut untuk bekerja secara profesional, cepat, dan tepat dalam setiap situasi pelayanan. Oleh karenanya, motivasi kerja yang tinggi menjadi prasyarat utama agar setiap karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan konsisten. Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan terdorong untuk memberikan pelayanan yang optimal, menjaga kedisiplinan dalam bekerja, serta terus berupaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan kepada pasien. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Nirwana, 2025; Lee & Chen, 2023).

**Tabel 1.2 Jumlah Tingkat Absensi Karyawan RSUD Dr. H. Slamet
Martodirjo**

TAHUN	TO TAL KAR YAWAN	HARI KERJA	IZIN	SAKIT	ALPHA
2023	437	260	424	311	121
2024	469	261	464	339	119
2025	497	266	537	384	133

Sumber : Divisi personalia RSUD. Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan

Berdasarkan hasil kajian terhadap data absensi karyawan RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan selama periode 2023–2025, terdapat kecenderungan peningkatan beberapa bentuk ketidakhadiran yang mengindikasikan perlunya perhatian terhadap aspek motivasi kerja karyawan. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, tingkat kehadiran sering digunakan sebagai salah satu indikator yang berkaitan dengan motivasi kerja, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam memenuhi kewajiban kerja dan menjaga konsistensi kehadirannya (Robbins dan Judge, 2022).

Data menunjukkan bahwa kasus ketidakhadiran tanpa keterangan belum memperlihatkan perbaikan yang konsisten selama periode pengamatan. Meskipun sempat mengalami penurunan, jumlah kasus kembali meningkat pada tahun berikutnya. Pola tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kepatuhan terhadap kehadiran kerja yang berpotensi berkaitan dengan tingkat motivasi maupun komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (Colquitt et al., 2023).

Kecenderungan serupa juga terlihat pada peningkatan jumlah izin dan ketidakhadiran karena sakit. Peningkatan kedua jenis absensi tersebut berlangsung lebih cepat dibandingkan pertumbuhan jumlah karyawan dalam periode yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan pola absensi tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh bertambahnya jumlah tenaga kerja, tetapi mengindikasikan adanya faktor lain yang turut memengaruhi perilaku kehadiran karyawan. Dalam literatur, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berhubungan dengan tingkat

kehadiran, di samping kondisi kesehatan, beban kerja, dan faktor organisasi lainnya (Madiistriyatno dan Tunnufus, 2024; Muis et al., 2023).

Secara keseluruhan, perkembangan data absensi selama periode penelitian menunjukkan adanya kecenderungan yang perlu menjadi perhatian manajemen dalam upaya menjaga konsistensi kehadiran karyawan. Mengingat rumah sakit merupakan organisasi yang memberikan pelayanan secara berkelanjutan, peningkatan frekuensi ketidakhadiran berpotensi memengaruhi kelancaran operasional serta kualitas pelayanan apabila tidak dikelola secara tepat. Oleh karena itu, fenomena tersebut menjadi dasar yang relevan untuk mengkaji motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan (Nirwana, 2025).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga mencerminkan komitmen individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat disiplin yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, konsisten, dan produktif, sehingga pelaksanaan aktivitas organisasi dapat berlangsung secara optimal.

Menurut Armstrong dan Taylor (2023), disiplin kerja merupakan komitmen karyawan untuk mematuhi seluruh aturan, kebijakan, prosedur, dan standar kerja organisasi secara sukarela sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Penerapan disiplin tidak hanya berorientasi pada pemberian sanksi terhadap pelanggaran,

tetapi juga bertujuan membentuk perilaku kerja yang positif melalui pembinaan, komunikasi, dan penegakan aturan secara adil serta konsisten. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi bagian dari upaya organisasi dalam membangun budaya kerja yang mendukung efektivitas dan pencapaian kinerja.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan disiplin kerja secara konsisten dalam keseharian kerjanya. Berbagai faktor turut memengaruhi kondisi tersebut, sebagaimana tercermin dari data yang berhasil penulis himpun di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan berikut:

Tabel 1.3 Data Jumlah Keterlambatan dan Tukar Shift

TAHUN	TERLAM BAT	TUKAR SHITF (TOTAL)	TUKAR SHITF (TIDAK RESMI)
2023	328	413	326
2024	376	472	352
2025	416	539	421

Sumber : Divisi personalia RSUD. Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan

Berdasarkan data yang tersaji, terdapat kecenderungan peningkatan kasus keterlambatan kehadiran karyawan selama periode pengamatan. Pola tersebut menunjukkan bahwa permasalahan ketepatan waktu masih belum mengalami perbaikan secara konsisten, sehingga mengindikasikan adanya tantangan dalam penerapan disiplin kerja di lingkungan RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, keterlambatan yang terjadi secara berulang dapat dikaitkan dengan tingkat kepatuhan karyawan

terhadap ketentuan jam kerja serta komitmen dalam menjalankan tanggung jawab organisasi (Sutrisno dalam Ristiyani et al., 2024). Bagi rumah sakit yang memberikan pelayanan selama dua puluh empat jam, kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena berpotensi memengaruhi kelancaran pergantian shift dan kesinambungan pelayanan kepada pasien (Siregar et al., 2022).

Selain itu, data juga menunjukkan adanya peningkatan proporsi penukaran jadwal kerja yang dilakukan tanpa melalui mekanisme perizinan resmi. Kecenderungan tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap prosedur organisasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam pelaksanaan pengaturan jadwal kerja. Menurut Budiarto (2022), kepatuhan terhadap prosedur kerja merupakan salah satu bentuk disiplin yang mendukung tertib administrasi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Apabila praktik penukaran shift dilakukan tanpa koordinasi yang memadai, organisasi berpotensi menghadapi kendala dalam pengaturan penempatan tenaga kerja dan distribusi beban kerja antarunit, khususnya apabila kompetensi tenaga pengganti tidak sesuai dengan kebutuhan pelayanan (Caissar et al., 2022).

Secara keseluruhan, kecenderungan peningkatan keterlambatan kehadiran dan praktik penukaran shift di luar prosedur resmi menunjukkan adanya fenomena yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan disiplin kerja karyawan. Mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit, kondisi tersebut menjadi dasar yang mendukung pentingnya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan.

Apabila kedua indikator tersebut dianalisis secara bersamaan, bahwa permasalahan disiplin kerja di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan menunjukkan tren yang semakin memburuk dari tahun ke tahun. Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pada organisasi pelayanan publik merupakan cerminan dari lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, yang meliputi pengawasan yang tidak efektif, penegakan sanksi yang tidak tegas, serta mekanisme pembinaan dan pengembangan karyawan yang belum berjalan secara optimal. Kondisi ini pada akhirnya berdampak langsung terhadap kualitas kinerja karyawan secara agregat, yang tercermin dari berbagai keluhan masyarakat mengenai lamanya waktu tunggu pelayanan, ketidakhadiran petugas di pos pelayanan, hingga buruknya sikap dan responsivitas tenaga kesehatan dalam melayani pasien (Nirwana, 2025; Muis et al., 2023). Oleh karena adanya latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. H. Slamet Matodirdjo Pamekasan”** yang didasarkan pada pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan.

2. Memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja pada organisasi layanan kesehatan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi empiris bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan permasalahan disiplin kerja di lingkungan rumah sakit pemerintah.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman peneliti mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit. Selain itu, penelitian ini melatih kemampuan peneliti dalam menganalisis permasalahan sumber daya manusia secara sistematis berdasarkan data empiris di lapangan.

2. Bagi RSUD. Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pihak manajemen RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan dalam memahami akar permasalahan rendahnya disiplin kerja karyawan khususnya terkait tingginya keterlambatan dan maraknya praktik tukar shift tidak resmi serta dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terarah, dan berkeadilan.

3. Bagi Pembaca dan Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, bahan bacaan, maupun acuan komparatif bagi pembaca, mahasiswa, dan akademisi yang ingin memahami pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, terutama dalam konteks institusi pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah di Indonesia.

4. Bagi Instansi Kesehatan Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi rumah sakit atau fasilitas kesehatan yang menghadapi permasalahan serupa dalam pengelolaan disiplin kerja, sehingga dapat mengadaptasi temuan dan rekomendasi penelitian ini sesuai dengan kondisi organisasi masing masing