

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

RSUD Ciamis didirikan pada tahun 1942 di atas lahan seluas 19.305 m², Jalan Rumah Sakit No. 76, Desa Ciamis, Kecamatan Ciamis, Kabupaten Ciamis. Pada awalnya, rumah sakit ini dipimpin oleh dr. Suwanto yang juga menjabat sebagai pejabat yang memimpin Dinas Kesehatan di Kabupaten Ciamis. Pada saat itu, RSUD Ciamis memiliki kapasitas 40 tempat tidur dengan kelas I dan II, serta didukung oleh 55 staf. Sejak tahun 1958 hingga 1965, rumah sakit ini terus berkembang meskipun menghadapi tantangan dalam proses transisi akibat krisis politik yang menghambat kemajuan pelayanan kesehatan.

Pemerintah mengalami masa yang sulit karena krisis ekonomi, ketersediaan bahan makanan terbatas, dan harga naik, yang mengakibatkan penurunan jumlah kunjungan. Menurunnya pendapatan mempengaruhi operasional rumah sakit dan upaya pengembangannya. Selama periode ini dr. M. Suwanto mengambil alih kepemimpinan rumah sakit dan Drg. H. Dendi Rahayu S, MM, yang menjabat sebagai kepala dinas kesehatan Kabupaten Ciamis, digantikan oleh H. Dede Saepul Uyun, SKM, M.Kes, untuk periode 15 Oktober 2009 hingga 19 September 2011.

Pada 7 Februari 2011, melalui SK Bupati Ciamis nomor 445/kpts.53-HUK/2011, RSUD Kelas C Kabupaten Ciamis ditunjuk sebagai unit regional PPK-BLUD. Pada 2014, RS ini dipimpin oleh dr. H. Aceng Solahudin Ahmad, M.Kes, setelah diterapkannya SOTK baru, upaya lebih lanjut dilakukan untuk mengembangkan sarana dan prasarana rumah sakit:

- a. Pembangunan ruang inap di Paviliun H. Hasan Sobari.
- b. Pembangunan ruang perawatan kelas III dan Wijaya Kusuma.
- c. Pembangunan dapur dan ruang gizi RSUD.
- d. Pembangunan gedung untuk ruang operasi, CSSD, Laundry, ISRS, dan IPSRS.
- e. Penambahan perangkat medis.

- f. Akreditasi 2012 dengan hasil madya

1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Ini ialah Visi dan Misi RSUD Ciamis:

- a. Visi

Rumah Sakit yang profesional yang diminati masyarakat

- b. Misi

1. Menyediakan layanan kesehatan yang terbaik dan bermutu.
2. Peningkatan kemampuan tenaga kerja.
3. Meningkatkan fasilitas dan infrastruktur sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

1.1.2 Lokasi Perusahaan

Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis merupakan perusahaan jasa pelayanan kesehatan pemerintah yang berlokasi di Kota Ciamis Provinsi Jawa Barat

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menurut Feby & Musadad (2021) pembangunan di dunia kesehatan adalah hal yang sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat karena dengan tercapainya kehidupan yang mencapai tingkat kesehatan yang maksimal untuk semua orang yaitu dengan adanya fasilitas pemberi penyedia layanan kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan yang tinggi. Tujuan pembangunan kesehatan, yaitu sebuah rumah sakit. Pada dasarnya hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan hak pasien untuk mendapatkan pelayanan yang sesuai dan adil. Menurut Supriyanto et al (2023) Menurut Laporan Teknis WHO No.122/1957, rumah sakit ialah elemen dalam sistem sosial dan medis yang berfungsi untuk menyediakan layanan kesehatan secara komprehensif, baik sebelum maupun setelah peristiwa kesehatan terjadi. Rumah sakit merupakan tempat bagi staf medis dan lokasi riset terkait aspek bio-psiko-sosial-ekonomi-budaya. Dalam persaingan global yang semakin kompleks, rumah sakit diharuskan untuk tidak hanya sekedar memberikan layanan kesehatan, tetapi juga untuk terus melakukan inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai output atau hasil yang maksimal. Kualitas layanan kesehatan yang diberikan menjadi penentu utama dalam mempertahankan dan menarik kepercayaan masyarakat. Saat ini, ukuran, jumlah unit, staf medis dan nonmedis,

serta sistem informasi pelayanan dan keuangan bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan rumah sakit. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing dalam lingkungan yang semakin global dengan mengalihkan fungsi dari lembaga sosial ke lembaga sosial ekonomi, atau sektor layanan dari *social oriented* ke *private good oriented* tentu saja diperlukan sumber daya yang mampu menghasilkan produk dan layanan kesehatan yang unggul.

Menurut Nurfauziah & Kusjono (2024) SDM memainkan peran yang penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena kemampuan, keterampilan, dan keterlibatan karyawan menjadi salah satu penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya SDM adalah salah satu modal dalam memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pada sektor kesehatan, khususnya di rumah sakit, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menjamin kualitas layanan kesehatan. Adapun tantangan manajemen SDM di rumah sakit semakin kompleks, seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan layanan kesehatan yang lebih baik, peningkatan teknologi medis, serta kebijakan kesehatan nasional seperti Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

Di sisi lain, rumah sakit sebagai pilar utama sistem pelayanan kesehatan harus memiliki tenaga kesehatan yang tidak hanya mahir secara teknis, tetapi juga mampu bekerja dengan efisien. Kinerja pegawai di rumah sakit sangat terpengaruh oleh faktor dari dalam dan luar. Aspek-aspek seperti efikasi diri atau *self efficacy* dan kedisiplinan karyawan sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Berbagai faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit. Faktor-faktor seperti keyakinan diri atau *self efficacy* dengan disiplin kerja karyawan akan sangat memiliki peranan penting agar hasil kinerja pun bisa optimal. Dilihat dari fenomena yang terjadi di RSUD Ciamis, bahwa SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dari tahun ke tahun memiliki hasil yang berbeda-beda. Melihat data-data yang terdapat dalam hasil Report kinerja yang telah direkap oleh unit bagian Kepegawaian dan Diklit RSUD Ciamis pada tahun 2021 sampai 2023, dengan menunjukkan predikat kinerja pegawai di RSUD Ciamis, serta mengikuti aturan dari BKN (Badan Kepegawaian Negara) dalam penentuan nilai yang akan diberikan. Penilaian terbagi menjadi dua penilaian, penilaian secara kualitatif dan

penilaian secara kuantitatif. Menurut Nurlaeli dalam Aji (2022) melakukan evaluasi nilai adalah menganalisis pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, memperoleh umpan balik, memberikan saran perbaikan, dan menetapkan hasil evaluasi berdasarkan hasil kerja yang aktual atau hasil yang sebenarnya.

Tabel 1.1 Rata-rata Kinerja Pegawai RSUD Ciamis Pada Tahun 2021-2023

NO	PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	KINERJA			PERILAKU		
		TAHUN			TAHUN		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	SANGAT BAIK	0%	3,0%	2,8%	0%	1,29%	1,2%
2	BAIK	68,2%	65%	63,7%	29,2%	27,9%	27,3%
3	BUTUH PERBAIKAN	0%	0%	2,0%	0%	0%	0,87%
4	KURANG	0%	6,5%	6,1%	0%	2,7%	2,6%
5	SANGAT KURANG	1,68%	4,3%	1,1%	0,72%	1,86%	0,43%
RATA-RATA		56%	54,2%	54,8%	22,9%	23,2%	23,5%

Sumber: *Report Kinerja Kepegawaian dan Diklit RSUD Ciamis 2021-2023*

Jika dilihat dari total pegawai diatas, pada setiap tahunnya mengalami peningkatan serta penurunan jumlah karyawan yang dapat dilihat pada tahun 2021 RSUD Ciamis memiliki karyawan sebanyak 322, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 320 karyawan, dan pada tahun 2023 karyawan bertambah menjadi 344 karyawan. Berdasarkan data dari penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) tahun 2021 sampai 2023 Nilai Prestasi Kerja pada

setiap individu, terdapat peningkatan jumlah pegawai dengan predikat “Baik” dan “Sangat Kurang” dari tahun 2021 ke 2023. Dari tabel diatas jumlah pegawai dengan predikat “Sangat Baik” mengalami penurunan dalam setiap tahunnya, dan jumlah pegawai yang membutuhkan perbaikan mulai muncul pada tahun 2023.

Untuk memahami bagaimana penilaian yang dilakukan dalam mengukur kinerja yang telah dipenuhi karyawan sesuai atau tidaknya, peneliti melakukan wawancara langsung dengan 10 orang penilai Sasaran Kinerja Pegawai di RSUD Ciamis. Wawancara tersebut dilakukan pada 20 September 2024, dimana 4 narasumber yaitu Kepala Bagian Pelayanan Medis, Kepala Bagian Keperawatan serta dua Kepala ruangan dari Unit Bagian Pelayanan Medis dan Kepala ruangan Keperawatan menjelaskan bahwa penilaian kinerja mengalami perubahan yang cukup signifikan sebelum dan setelah diterbitkannya PP Nomor 30 Tahun 2021, dijelaskan bahwa pada periode sebelum 2021 penilaian kinerja ASN masih manual, dimana SKP ditetapkan dengan format penilaian yang sama atau seragam dan cenderung hanya formalitas saja. Indikator penilaian yang dilakukan bersifat kualitatif, terutama penilaian perilaku dari masing-masing pegawai. Penilaian bersifat kurang fleksibel dan kurang objektif karena tidak terikat dan tidak terpacu dengan capaian dari pimpinan. Serta, bukti kinerja (*evidence*) kurang efektif karena penilaian dilakukan tanpa adanya bukti pendukung dari tugas yang sudah dikerjakan oleh para pegawai. Sedangkan penilaian kinerja setelah 2021 dengan PP Nomor 30 Tahun 2021 bahwa penilaian kinerja lebih objektif dan fleksibel. SKP ditetapkan berdasarkan tujuan dan masing-masing unit kerja yang harus disesuaikan dengan arahan pimpinan tertinggi berdasarkan 2 kategori penilaian yaitu penilaian kinerja pegawai dengan 70% penilaian didasarkan pada kinerja (Rencana Hasil Kerja) dan 30% pada perilaku. Penilaian perilaku bersifat kualitatif dan kinerja yang diukur secara kuantitatif yaitu kuantitas, kualitas dan waktu. Penilaian SKP saat ini dilakukan setiap semester, sementara Rencana Hasil Kerja disusun per tahun dan dirinci menjadi dua indikator yaitu Kinerja Umum (IKU) dan Kinerja Individu (IKI). Narasumber juga menjelaskan bahwa keberhasilan penilaian kinerja sangat bergantung pada arahan dan kepemimpinan. Karena, pimpinan tertinggi

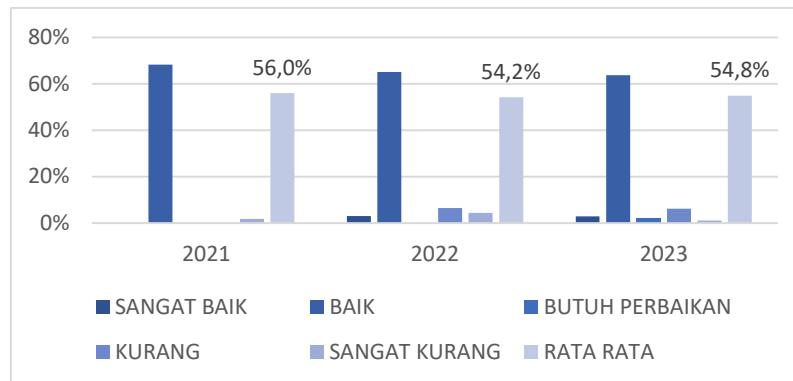
memiliki pengaruh besar dalam menetapkan RHK yang kemudian diserahkan ke setiap unit di bawahnya.

Sedangkan menurut narasumber lain penilaian SKP kegiatan ini dilaksanakan dua kali setahun, yakni pada periode Januari-Juni dan Juli-Desember, dengan mengacu berdasarkan panduan dari BPKSDM. Sebelumnya penilaian dilakukan secara administratif oleh bagian kepegawaian, tanpa melibatkan pegawai secara langsung, dengan fokus penilaian pada aspek profesional, dapat dipercaya, ahli, bekerja sama, setia, fleksibel, dan saling mendukung. Penilaian tersebut terbagi menjadi dua yaitu kinerja utama (pekerjaan rutin sehari-hari) dan kinerja tambahan (tugas tambahan). Penilaian dianggap kurang efektif karena bukti kinerja yang tidak realistis atau tidak memadai karena penilaian masih dilakukan secara manual.

PLT Kepala Bagian Kepegawaian dan Kepala Bagian Keuangan pun, dalam wawancara tersebut menjelaskan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan kurang efektif, terdapat beberapa pegawai yang memang tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain kinerja yang tidak mencapai target, masalah utama lain yaitu ketidakpatuhan terhadap waktu bekerja, pegawai sering tidak bekerja sesuai dengan jadwal atau tenggat yang telah ditentukan, dan evaluasi dilakukan secara personal, terutama untuk melihat target yang belum tercapai, cara pegawai bekerja, dan perilaku mereka selama di kantor. Dari pernyataan tersebut narasumber menyebutkan bahwa penilaian objektif dan adil itu dikategorikan atau dianggap sulit karena proses penilaian perilaku bersifat kualitatif dan banyak bergantung pada pandangan pimpinan. Target kinerja juga ditentukan oleh pimpinan, sehingga potensi subjektivitas dalam penilaian tinggi. Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian belum mencerminkan kinerja yang sebenarnya dari pegawai yang dinilai. Situasi tersebut penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja keseluruhan di rumah sakit, terutama untuk mendukung tercapainya Manajemen Sumber Daya yang baik dengan mengimplementasikan ke pelayanan yang lebih baik dan efektif di RSUD Ciamis.

Untuk mendukung hasil wawancara, penulis mengolah data tabel predikat kinerja pegawai diatas dalam bentuk grafik. Data tersebut diolah menjadi lima

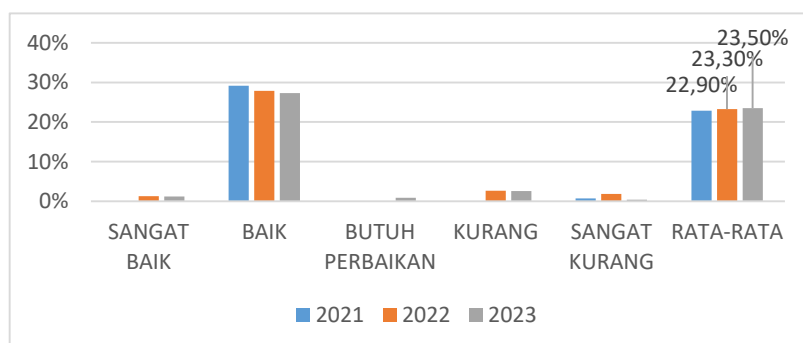
kategori, serta membandingkan rata-rata dari hasil penilaian kinerja dan perilaku dari tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kurva Distribusi Kinerja Pegawai

Sumber: *Report Kinerja Kepegawaian dan Diklit RSUD Ciamis 2023*

Pada gambar kurva distribusi hasil penilaian kinerja di atas, dapat dinyatakan bahwa pada tahun 2021 kinerja karyawan yang ada di RSUD Ciamis memiliki rata-rata capaian nilai kinerja 56 %, pada tahun 2022 rata-rata capaian nilai kinerja 54,2%, dan pada tahun 2023 rata-rata capaian nilai kinerja 54,8%. Hal tersebut dikategorikan belum mencapai target kinerja organisasi, karena nilai kinerja dari tahun 2021 sampai 2023 masih kurang dari 70% target capaian kinerja organisasi.



Gambar 1.2 Kurva Distribusi Perilaku Pegawai

Sumber: *Report Penilaian Perilaku Kepegawaian dan Diklit RSUD Ciamis 2023*

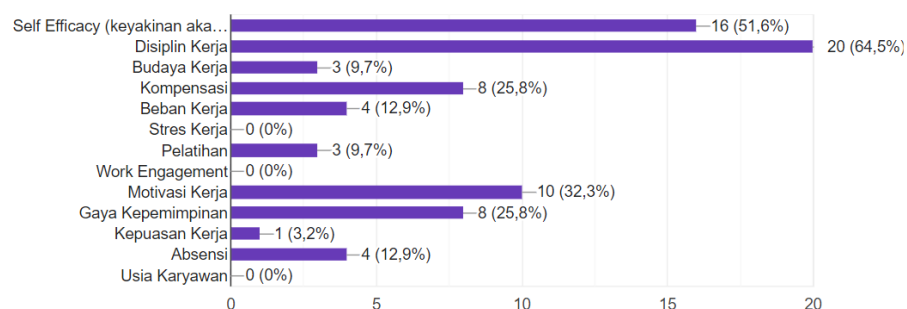
Begitupun dari gambar kurva distribusi hasil penilaian perilaku diatas, dapat dinyatakan bahwa pada tahun 2021 perilaku karyawan yang ada di RSUD Ciamis memiliki rata-rata capaian nilai sebesar 22,9 % pada tahun 2021, rata-rata capaian nilai sebesar 23,3% pada tahun 2022, dan pada tahun 2023 rata-rata capaian nilai 23,5%. Walaupun setiap tahun ada kenaikan, tetapi hal tersebut masih dikategorikan belum mencapai target perilaku organisasi, karena nilai perilaku dari tahun 2021 sampai 2023 masih kurang dari 30% target capaian perilaku organisasi. Dari fenomena yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa penting dan perlunya untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat menghambat pencapaian kinerja di RSUD Ciamis sehingga dapat menimbulkan kurang maksimalnya kinerja yang diambil oleh karyawan untuk mencapai tujuan kinerja yang sudah ditetapkan organisasi.

Berdasar penelitian Arista et al (2022) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lloyd’s Inn Bali di Seminyak” penelitian ini menunjukkan hasil efikasi diri berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi mereka yang memiliki tingkat percaya diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas cenderung memiliki kinerja yang baik. Selain itu, disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kedisiplinan dalam mendapatkan hasil kerja terbaik.

Penelitian oleh Mahawati dan Sulisiyani (2021) dengan judul “Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” efikasi diri menggambarkan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Temuan ini mengungkapkan bahwa efikasi diri berkontribusi positif karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga individu tersebut dapat mencapai hasil kinerja yang lebih optimal. Selain itu, disiplin kerja karyawan mencakup mematuhi aturan, kehadiran dan pemenuhan standar kerja adalah faktor yang sangat penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin yang baik menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan karena karyawan yang disiplin mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP perusahaan. Dengan demikian,

faktor *self efficacy* dan disiplin kerja dapat dibuktikan sebagai faktor yang dapat menentukan produktivitas karyawan.

Untuk mendukung pernyataan diatas, maka peneliti melakukan preliminary studi kuesioner terbuka sebanyak 30% dari total populasi sebanyak 100 orang, dari sebaran kuesioner tersebut diperoleh informasi karyawan banyak merasa kinerja dipengaruhi oleh *self efficacy* dan ketepatan dalam menjalankan tugas dilihat berdasarkan tabel survey berikut.



Gambar 1.3 Grafik Hasil Preliminary Studi

Sumber: *Olahan Data Penulis 2025*

Berdasarkan tabel di atas, efikasi diri dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Widiarni dalam Kharismasyah et al (2023) *self-efficacy* ialah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menjalankan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap orang memiliki keyakinan yang memampukan dirinya untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif, mampu mengatasi tantangan, dan memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi yang lebih optimal. Terutama di dalam lingkungan rumah sakit, dimana tekanan kerja dan tuntutan pelayanan untuk pasien sangat tinggi, *self efficacy* mempunyai peran penting dalam menentukan hasil kerja individu dan tim. Hal ini dapat dibuktikan dan didukung berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada populasi yang ada yaitu sebanyak

100 orang, dengan menggunakan pertanyaan kuesioner dari *National Drugs Library* bahwa dari hasil kuesioner tersebut diperoleh data.

Tabel 1.2 Hasil Survey Dimensi Self-Efficacy

Dimensi	Pernyataan	Total				
		STS	TS	CS	S	SS
Level	Saya bisa mengatasi tantangan berat jika saya berusaha dengan sungguh-sungguh.	1	2,3	19,6	44,6	33
	Saya bisa menyelesaikan hampir semua masalah jika saya berusaha dengan maksimal.					
	Saya biasanya dapat menangani apapun yang menghadang saya					
Kekuatan	Saya merasa yakin dan fokus untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan.	0,6	3,3	18,6	55,3	22,6
	Saya percaya bisa mengatasi situasi tak terduga dengan cepat dan efektif.					
	Saya bisa tetap tenang dalam menghadapi masalah karena yakin dapat mengatasinya.					
General	Jika ada yang melawan, saya akan mencari jalan untuk meraih tujuan saya.	4	5,2	14,5	52	25
	Berkat akal sehatku, aku tahu bagaimana menangani situasi yang tak terduga					

	Saat menghadapi masalah, saya umumnya bisa menemukan beberapa jalan keluar.					
	Saat menghadapi kesulitan, saya biasanya bisa menemukan jalan keluarnya.					
Rata-rata keseluruhan		1,8	3,6	17,5	50,6	26,8

Sumber: *Olahan Data Penulis 2025*

Dari data diatas menggambarkan bahwa pada dimensi level, responden cenderung merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas atau tantangan dengan rata-rata 44,6% yang setuju dan 33% yang sangat setuju. Selain itu, pada dimensi kekuatan terdapat keyakinan yang kuat dalam setiap individu ketika menghadapi kesulitan atau tantangan dengan rata-rata 55,3% setuju dan 22,6% sangat setuju. Pada dimensi generalitas, menunjukkan keyakinan seberapa luas *self efficacy* di berbagai konteks ataupun situasi dengan memperoleh rata-rata 52% setuju dan 25% sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseluruhan tertinggi pada hasil survey ini yaitu 50,6% yang artinya tingkat *self efficacy* cenderung positif dan cukup tinggi. *Self efficacy* yang tinggi ini dapat diasumsikan berdampak positif terhadap kinerja, orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengatasi masalah atau tantangan sulit untuk mencapai tujuan.

Selain *self-efficacy*, disiplin kerja juga memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di RSUD Ciamis. Ketika karyawan mempunyai *self efficacy* yang tinggi, mereka akan cenderung lebih disiplin untuk menjalankan tugas dan mematuhi jadwal kerja, karena mereka percaya bahwa konsistensi dan dedikasi mereka adakan berdampak positif pada hasil kerja mereka. Menurut pendapat Sinambela (2019:335) disiplin kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja sesuai aturan, konsisten dan tekun untuk tidak melanggar peraturan yang ada di organisasi. Di lingkungan rumah sakit, disiplin kerja tidak hanya berfungsi

sebagai penentu kinerja individu, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap keselamatan dan kualitas pelayanan kepada pasien. Disiplin kerja disini mencakup berbagai aspek, mulai dari kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan dalam menjalankan prosedur medis, hingga konsistensi dalam penerapan operasional. Pentingnya disiplin kerja di rumah sakit semakin menonjol dalam era digitalisasi dan penerapan teknologi informasi.

Disiplin kerja yang baik dapat terlihat dari ketepatan waktu karyawan masuk dan pulang kerja. Penelitian ini mendukung hal tersebut sebelumnya menurut Dahlia et al (2024) bahwa kehadiran pegawai sangat perlu diperhatikan sebagai tolak ukur kedisiplinan pada pegawai yang dilihat dari jumlah kehadiran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Selain itu penelitian lain menurut Asman dan Darmalia (2021) menyatakan bahwa sistem absensi adalah salah satu cara untuk mengukur tingkat kedisiplinan pada setiap karyawan dan sistem absensi tersebut sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi. Berdasarkan data kehadiran karyawan pada OPD bulan juli 2024 yang telah direkap oleh unit bagian Kepegawaian dan Diklit RSUD Ciamis, terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami ketidaktepatan waktu masuk tanpa izin (TTWM-TI) dan ketidaktepatan waktu pulang tanpa izin (TTWP-TI). Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki ketepatan waktu yang cukup baik, namun terdapat beberapa kasus keterlambatan signifikan, baik dalam hal masuk atau pulang kerja tanpa izin. Ada beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan masuk kerja dan karyawan yang memiliki keterlambatan pada saat pulang kerja. Faktor ini menunjukkan adanya tantangan disiplin dalam hal kehadiran yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja secara keseluruhan. Hal tersebut didukung oleh tabel berikut.

Tabel 1.3 Absensi Pegawai Pada Bulan Juli-Agustus Tahun 2024

PERIODE	KATEGORI		
	TK (Tanpa Keterangan)	TTWM-TI (Absensi Masuk)	TTWP-TI (Absensi Pulang)
Juli 2024	79,3%	90,6%	56,4%
Agustus 2024	77,5%	89,3%	53,5%

Sumber: *Olahan Data Penulis 2025*

Dilihat dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa daftar absensi pada bulan juli 2024 saat absensi masuk sebanyak 90,6% karyawan yang melebihi batas masuk jam kerja, pada saat jam pulang terdapat 56,4% pegawai yang tidak disiplin dalam hal waktu pulang sebelum waktunya, dan karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yaitu sebanyak 79,3%. Sedangkan pada bulan agustus 2024 saat absensi masuk sebanyak 89,3% karyawan yang melebihi batas masuk jam kerja, pada saat jam pulang terdapat 53,5% pegawai yang tidak disiplin dalam hal waktu pulang sebelum waktunya, dan karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yaitu sebanyak 77,5%. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, meskipun terjadi penurunan ketidakdisiplinan pada semua kategori, jumlah pegawai yang absen masih tergolong tinggi, karena hampir lebih dari 50 persen pegawai masih tidak menerapkan kedisiplinan tersebut. Sehingga perlu ada langkah-langkah perbaikan lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan paparan latar belakang, fenomena, dan urgensi diatas telah menarik minat peneliti agar dapat mengkaji lebih jauh terkait *Self Efficacy* dan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ciamis. Dengan maksud mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, melakukan uji atas teori, dan juga mengkaji fenomena *Self efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis. Sehingga konsep tersebut dituangkan kedalam penelitian berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap**

Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis”. Batasan penelitian ini yang akan memunculkan sebuah kebaruan dalam penelitian dimana penelitian menggunakan *self efficacy* dan disiplin kerja untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di RSUD Ciamis yang belum pernah diteliti sebelumnya, hal ini menjadikan penelitian ini tepat untuk diangkat.

1.3 Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti perlu dirumuskan dalam pernyataan yang jelas berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana *Self Efficacy* Karyawan di RSUD Ciamis?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan di RSUD Ciamis?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis?
6. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas:

1. Mengetahui *Self Efficacy* Karyawan di RSUD Ciamis.
2. Mengetahui Disiplin Kerja Karyawan di RSUD Ciamis.
3. Mengetahui Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Ciamis.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktik dengan digunakan untuk merumuskan kebijakan dan program yang fokus pada penguatan *self efficacy*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan disiplin kerja juga berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan masyarakat.

b. Aspek Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen SDM, khususnya terkait pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan. Temuan ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya, baik di institusi yang sama maupun di sektor lain.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Laporan penelitian ini mencakup sistematika serta penjelasan singkat mengenai isi dari setiap bab, mulai dari Bab I hingga Bab V.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian,

Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.