

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Sebagai salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit mempunyai tugas melaksanakan suatu upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan atau mementingkan upaya penyembuhan dan pemulihan yang telah dilaksanakan secara serasi dan terpadu oleh pihak rumah sakit dalam upaya peningkatan dan pencegahan penyakit serta upaya perbaikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan efektif untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien (Budo, 2020).

Berdasarkan UU Nomor 44 Tahun 2009 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Oleh sebab itu, untuk dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang baik serta memuaskan pasien, rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien (Tethool, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Wirawan, 2015).

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Apfia, 2017). Pramida & Mulyanti (2023) menjelaskan kinerja pegawai merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan oleh perusahaan terutama rumah sakit dalam meraih tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai rumah sakit merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Pangerapan, 2018).

Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, kinerja yang baik dapat mencerminkan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan (Syam, 2020). Kinerja seorang pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Selain beberapa faktor tersebut, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi yaitu absensi kehadiran karyawan (Meutia, 2022).

Absensi kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Absensi merupakan suatu pendataan atau pencatatan dari kehadiran karyawan ditempat kerja yang merupakan bagian dari pelaporan aktifitas suatu perusahaan yang berisi sebuah data-data kehadiran karyawan yang disusun dan diatur sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu (Husain, 2017). Absensi sendiri berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran serta integritas seorang karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, sistem absensi karyawan sering digunakan untuk memastikan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Subiantoro & Sardiarinto, 2018).

Absensi sendiri merupakan sebuah daftar hadir yang diisi dengan tandatangan oleh seorang karyawan saat datang maupun saat pulang. Oleh sebab itu, pengisian daftar absensi tidak dapat dilakukan secara rapel (sekaligus), rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan (Maulidah, 2022). Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran/ kecurangan tandatangan, yang merupakan menjadi salah satu indikator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan mesin absensi elektronik menggantikan sistem absen manual yang selama digunakan (Aprianti, 2023). Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, ditegaskan bahwa penerapan sistem ini merupakan langkah strategis untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang mengedepankan prinsip kebersihan, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Sistem ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik agar menjadi lebih bermutu dan dapat dipercaya. Dalam konteks ini, penerapan teknologi informasi menjadi fondasi esensial dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lahinta (2018) menemukan bahwa terdapat perbedaan disiplin pegawai RSUD Raja Tombolotutu sebelum dan sesudah penggunaan absensi *finger print*. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Aprianti (2023) juga menemukan bahwa penerapan absensi online dapat meningkatkan produktivitas karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 22 Mei 2024 di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen diketahui bahwa semua karyawan di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen telah diwajibkan untuk melakukan absensi melalui absensi elektronik (E-Absen). Peraturan ini diberlakukan untuk semua divisi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro. Meskipun memiliki tujuan yang baik, namun beberapa karyawan menganggap bahwa penerapan absensi elektronik (E-Absen) kurang efektif dan hanya menambah beban kerja para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, mengungkapkan bahwa penerapan absensi elektronik (E-Absen) dirasa kurang efektif. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang berasal dari luar kota Sragen. Sehingga mereka harus berangkat lebih awal agar tidak terlambat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara lain dengan 2 orang pegawai yang berstatus Non ASN di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, diketahui bahwa absensi elektronik yang digunakan terkadang mengalami kejadian eror, alat absensi tidak mampu mendeteksi data karyawan, Hal ini disebabkan karena kondisi tangan basah akibat hujan, sehingga ketika melakukan absensi, mesin absensi elektronik tidak dapat mencatat data karyawan. Pendapat yang berbeda diungkapkan oleh salah satu karyawan lain yang berstatus sebagai P3K di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro yang menjelaskan bahwa bahwa penerapan absensi elektronik tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya seorang karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik disaat bekerja, sehingga ada dan tidaknya absensi elektronik tidak memberikan pengaruh yang sangat besar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan penerapan absensi elektronik (E-Absen) terhadap kinerja karyawan yang bekerja di rumah sakit melalui sebuah penelitian yang berjudul Hubungan Penerapan E-Absen Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Bagaimanakah Hubungan Penerapan E-Absen Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen?”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik demografi pegawai yang bekerja di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
- b. Mendeskripsikan penerapan E-Absen di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
- c. Mendeskripsikan kinerja pegawai yang bekerja di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.
- d. Menganalisis hubungan penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambahkan pengetahuan, informasi serta evaluasi bagi institusi penyelenggara pelayanan kesehatan untuk meningkatkan mutu kualitas pelayanan melalui peningkatan kinerja para karyawan.

#### 2. Secara Praktis

##### a. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan panduan bagi penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Rumah Sakit.

##### b. Bagi Rumah sakit

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi pihak rumah sakit untuk meningkatkan kualitas mutu pelayanan serta kinerja sumber daya manusia para karyawannya.

##### c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai pengaruh penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit.

## E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini ditunjukkan melalui beberapa jurnal yang digunakan pada penelitian ini, antara lain yaitu:

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Peneliti / Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
Lahinta (2018)	Perbedaan Disiplin Pegawai RSUD Raja Tombolotutu Sebelum Dan Sesudah Penggunaan Absensi <i>Finger Print</i>	Sama-sama menganalisis penerapan Absensi Berbasis Elektronik di Rumah sakit	Penelitian tersebut menganalisis perbedaan disiplin pegawai sebelum dan sesudah penggunaan absensi <i>Finger Print</i> , sedangkan penelitian ini menganalisis dampak penerapan absensi elektronik terhadap kinerja karyawan
Dhanurdhara (2022)	Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja	Sama-sama menganalisis penerapan Absensi Berbasis Elektronik	Penelitian tersebut menganalisis pengaruh penerapan <i>fingerprint</i> terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menganalisis dampak penerapan absensi elektronik terhadap kinerja karyawan
Ruauw (2023)	Penyelenggaraan Absensi Berbasis Elektronik	Sama-Sama menganalisis Penyelenggaraan Absensi	Penelitian tersebut hanya menganalisis penyelenggaraan absensi elektronik, sedangkan penelitian ini

---

(Studi Pada Berbasis menganalisis dampak  
Badan Elektronik penerapan absensi  
Kesatuan elektronik terhadap  
Bangsa Dan kinerja karyawan di  
Politik Kota rumah sakit  
Manado)

---