

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Putri Atikah Haura

NIM : 212021079

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

Skripsi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**Diajukan untuk Mendapatkan Gelar Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Putri Atikah Haura

NIM : 212021079

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Atikah Haura
NIM : 212021079
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2025



The image shows a handwritten signature in black ink over a colorful postage stamp and a meter stamp. The postage stamp features a Garuda emblem and the text 'METERAI TEMPORER'. The meter stamp has the number '93AMX140667157'.

(Putri Atikah Haura)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Nama : Putri Atikah Haura
NIM : 212021079
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal ... April 2025

Pembimbing I



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Pembimbing II



Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN : 0216128102

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI SETELAH SEMINAR

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

Nama : Putri Atikah Haura
NIM : 212021079
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

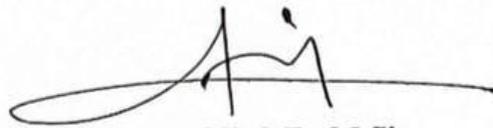
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal... April 2025

Penelaah I



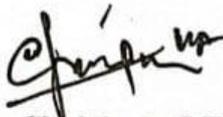
Edy Liswani, S.E., M.Si.
NIDN : 0027086001

Penelaah II



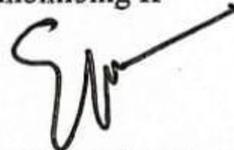
Amidi, S.E., M.Si.
NIDN : 0229056502

Pembimbing I



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Pembimbing II



Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN : 0216128102

Mengetahui,
Dekan

u.b-Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha-Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dicapai. Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk diselesaikan. Karena, Sesungguhnya Allah bebas melaksanakan kehendaknya, dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu menurut takarannya”. (Qs. At-Thalaq:3)

“Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah kepada Allah, dan janganlah engkau lemah”. (HR. Muslim)

“Dalam pertumbuhan, kita harus belajar dari pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan”. (Nelson Mandela)

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- **Papa dan Mamaku : Ismiyadi Lubay dan Lily Agustina**
- **Adik-adikku : Muhammad Naufal Adi Nugraha dan Muhammad Zhafran Mahdy**
- **Seluruh Keluarga Besarku**
- **Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil' alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.” Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (Ismiyadi Lubay) dan Ibunda ku (Lily Agustina) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dan beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. sebagai dosen Pembimbing Akademik yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.

9. Terima Kasih kepada Papaku Ismiyadi Lubay dan Mamaku Lily Agustina, serta adik-adikku Muhammad Naufal Adi Nugraha dan Muhammad Zhafran Mahdy yang tak henti-hentinya mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada temanku Rensi Ayumi Putri yang karena telah menjadi teman seperjuangan penulis dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman saya untuk doa dan saling suport.
12. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Palembang, Maret 2025

Putri Atikah Haura

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	viii
HALAMAN GAMBAR	x
HALAMAN TABEL.....	xi
HALAMAN LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi Dan Sampel	39
E. Data Yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Simpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pra-riset Faktor Kinerja Karyawan	4
Tabel I.2 Data Hasil Pra-riset Faktor Disiplin Kerja	5
Tabel I.3 Data Hasil Pra-riset Faktor Kepuasan Kerja	6
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	38
Tabel III.2 Populasi Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang	39
Tabel III.3 Sampel Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.....	41
Tabel IV.1 Uji Validitas Disiplin Kerja	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.4 Uji Reabilitas	57
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	66
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.12 Uji F (Simultan).....	70
Tabel IV.13 Uji t (Parsial)	71
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 Tabel R

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Tabel T

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Sertifikat AIK

Lampiran 12 Sertifikat SKPI.

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Plagiarsm Checker

ABSTRAK

Putri Atikah Haura/212021079/2025/Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang/Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang 2) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang 3) Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 221 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Stratified Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi , Hasil Uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukka bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Putri Atikah Haura/212021079/2025/The Influence Of Work Discipline And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At Muhammadiyah Hospital Palembang

The formulation of the problem in this study is 1) Is there an influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang 2) Is there an influence of work discipline on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang 3) Is there an influence of job satisfaction on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang. The type of research used in this study is associative. The population in this study amounted to 221 employees and the sample used in this study was 69 employees using a sampling technique, namely Stratified Random Sampling. The analysis method used is qualitative which is quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F Test, t Test and Determination Coefficient, The results of the F Hypothesis Test indicate that there is an influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang. The results of the t hypothesis test indicate that there is an influence of work discipline on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang and there is an influence of job satisfaction on the performance of employees of the Muhammadiyah Hospital Palembang.

Keywords: Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari orang-orang atau kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi operasional, suatu organisasi memiliki struktur terstruktur yang mencakup alokasi tanggung jawab, wewenang, dan tugas. Organisasi formal dan informal keduanya dimungkinkan. Sumber daya manusia, biasa disebut karyawan, dikumpulkan oleh organisasi untuk melaksanakan tugas. Sumber daya manusia internal pada suatu organisasi merupakan faktor utama keberhasilannya.

Sumber Daya Manusia merujuk pada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena mereka berperan langsung dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan untuk memastikan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan yang profesional dan kompeten dengan adanya karyawan yang kompeten maka kinerja yang di hasilkan juga dapat lebih baik.

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarnya, kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting. Kinerja ini menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif, berkontribusi terhadap produktivitas organisasi, dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa cakap, mampu, dan berkomitmennya mereka dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum, moral, etika, atau persyaratan hukum lainnya. (Afandi 2018:83).

Kinerja karyawan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2016:189). Meskipun kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas atau bahagia karyawan terhadap pekerjaan mereka, disiplin kerja berarti mematuhi aturan, pedoman, dan prosedur operasi standar yang telah ditetapkan oleh bisnis. Kedua elemen ini bekerja bersama dan sangat penting dalam menciptakan tempat kerja yang produktif dimana anggota staf dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Perusahaan mampu mencapai tujuan strategis jangka pendek dan jangka panjang dengan cara ini.

Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang. Disiplin kerja merupakan suatu sikap

menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan, yang menyebabkan karyawan mau menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan. Sutrisno (2019:87). Untuk membantu karyawan menciptakan peraturan dan ketentuan yang baik bagi perusahaan, diperlukan peraturan. Untuk meningkatkan disiplin staf agar dapat mengikuti semua kebijakan perusahaan, hukuman diperlukan. Semua karyawan harus dikenakan hukuman yang adil dan berat. Peraturan yang efektif dan disiplin yang adil akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan efektivitas karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap, sentimen, dan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya serta penilaiannya terhadap pekerjaannya sebagai rasa syukur karena telah mencapai salah satu nilai kunci pekerjaan. Salah satu definisi kepuasan kerja adalah ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka sejalan dengan tugas sebenarnya yang mereka lakukan, serta ketika mereka puas dengan cara mereka secara pribadi memandang dan melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan lebih mungkin menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (RSMP) merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Palembang didirikan sejak tanggal 18 April 1997. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani, No.13, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Kode Pos 30263. Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang memiliki

Visi mewujudkan Rumah Sakit Islam dengan pelayanan yang profesional. Dengan Misi memberikan pelayanan, pendidikan, dan penelitian yang profesional, dan islami, mengutamakan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, menjadi pusat persemaian kader Muhammadiyah di bidang pelayanan dan pendidikan kesehatan.

Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang peneliti telah melakukan pra-riset terhadap 30 karyawan, hasil pra-riset menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Pra-riset Faktor Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas atau masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan.	10	20
2.	Karyawan merasa nyaman untuk berinisiatif mengambil keputusan kecil dalam pekerjaan sehari-hari.	14	16
3.	Karyawan memastikan pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas ditetapkan perusahaan.	12	18
4.	Karyawan memastikan pekerjaan bebas dari kesalahan atau kekurangan yang dapat memengaruhi hasil akhir	13	17
5.	Karyawan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas yang lebih efisien dan efektif.	11	19
6.	Karyawan memberikan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah yang ada di tempat kerja.	10	20

Sumber: Kuesioner Pra-riset Kepada Karyawan November, 2024.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-riset dan wawancara terdapat fenomena mengenai kinerja yaitu inisiatif karyawan. Karyawan yang tidak menunjukkan inisiatif cenderung menunggu arahan dari atasan untuk menyelesaikan tugas, yang memperlambat alur kerja dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, tanpa adanya inisiatif, kesempatan untuk berinovasi juga berkurang, karena karyawan yang pasif biasanya enggan

mengajukan ide-ide baru atau mencari cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat tim kehilangan potensi untuk mengembangkan proses yang lebih baik dan menciptakan solusi kreatif.

Selain itu, kualitas pelayanan terhadap pelanggan belum sepenuhnya memuaskan. Beberapa kendala yang terlihat antara lain adalah keterbatasan alat yang belum memadai, standar kebersihan yang belum optimal, serta kecepatan dalam melayani pelanggan yang masih kurang efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan masih memerlukan perbaikan untuk dapat memenuhi harapan pelanggan secara maksimal. Kemudian kreativitas karyawan terdapat kurangnya ide baru dalam penyelesaian masalah, karyawan cenderung mengandalkan solusi standar atau metode yang sudah ada, tanpa mencoba mencari alternatif baru. Karyawan tidak terbiasa mengambil resiko atau mencoba pendekatan baru karena takut membuat kesalahan.

Tabel 1.2

Data Hasil Pra-riset Faktor Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	11	19
2.	Karyawan merasa kehadirannya di tempat kerja stabil dan jarang ada ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.	14	16
3.	Karyawan sangat patuh terhadap peraturan yang diterapkan di tempat kerja.	13	17
4.	Karyawan merasa tidak mengalami kesulitan dalam mengikuti aturan kerja yang berlaku.	10	20
5.	Karyawan berusaha untuk mengikuti prosedur standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.	14	16
6.	Karyawan menyadari konsekuensi yang mungkin terjadi jika tidak mematuhi standar kerja	12	18

Sumber: Kuesioner Pra-riset Kepada Karyawan November, 2024.

Kemudian fenomena disiplin kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, fenomena disiplin kerja masih menjadi tantangan terutama dalam hal kehadiran karyawan. Masih banyak karyawan yang datang terlambat sehingga mengganggu produktivitas dan menurunkan efisiensi operasional. Selain itu ketaatan terhadap peraturan kerja juga belum sepenuhnya diterapkan, seperti dalam penggunaan seragam yang sering kali tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian ketaatan pada standar kerja masih belum terpenuhi oleh sebagian karyawan, kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap standar kerja staff juga masih kurang optimal, terutama dalam hal pemantauan dan tindak lanjut pekerjaan yang dilakukan oleh staff di bawah tanggung jawab masing-masing pimpinan hal ini menyebabkan beberapa tugas tidak dapat di selesaikan dengan baik dan tidak sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Hal ini menunjukkan perlunya penegakan standar kerja yang lebih konsisten agar kualitas dan profesionalitas kerja dapat tetap terjaga.

Tabel 1.3

Data Hasil Pra-riset Faktor Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa bahwa promosi diberikan berdasarkan kinerja dan kemampuan	12	18
2.	Karyawan merasa peluang promosi di perusahaan ini terbuka untuk semua karyawan	10	20
3.	Karyawan merasa upah yang di terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	11	19
4.	Karyawan merasa bahwa kenaikan gaji yang diterima sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang berikan.	13	17
5.	Karyawan merasa rekan kerja sering memberikan bantuan saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	12	18
6.	Karyawan merasa bahwa kerjasama antar rekan kerja di tim berjalan dengan baik dan efisien.	14	16

Sumber: Kuesioner Pra-riset Kepada Karyawan November, 2024.

Selanjutnya fenomena kepuasan kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yaitu upah yang masih berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan. kemudian proses promosi yang belum sepenuhnya berdasarkan kompetensi dan pengalaman menimbulkan ketidakpuasan, karena karyawan merasa bahwa penempatan dan kenaikan jabatan belum sepenuhnya adil dan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Selain itu, beberapa rekan kerja menunjukkan etos kerja yang kurang baik, seperti cenderung menyuruh teman untuk bekerja keras sementara dirinya sendiri bersikap santai.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambahan pengetahuan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya, khususnya bagi penelitian yang memiliki judul relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Mustaqim dkk, 2024, *Lingkungan, Stres Kerja Dan Kompetensi Dalam Pengaruh Pada Kinerja Karyawan PT. Hevea MK I Palembang*, Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol.5, No.1.
- Avriesa Nabila Kharisma dkk, 2024, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Abadi Bandung*, JEMSI : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Volume 10 No. 3, Hal 2027-2035.
- Dika Setiagraha dkk, 2024, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin*, Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative, Vol. 3 No. 1.
- Eka Yuliatwati dkk, 2024, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan*, Cakrawala : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, No. 1.Hal 52-60.
- Eni Cahyani dkk, 2022, *Peran Kompensasi Memoderasi Faktor Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan XXX Palembang* , JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol 13, No 3, 241-252.
- Febrina Soraya Tanjung, 2023, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Daya Buana*, JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan, Vol. 5, No. 2.
- Ghozali,I., 2021, *Aplikasi Analisis Multilavariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Dewa Made Yuda Mahendra, 2024, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinergi*, Jurnal Ekonomi, Vol. 13, No. 01.
- Ijah dkk, 2024, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja di PT. Akbar Karya Utama Cilegon*, Journal of Management Science (JMAS), Vol. 7, No. 1, Hal. 38-44.
- Jeni Andriani, 2023, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan*, Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 6, No.2.

- Kartini Aprila Indriani dkk, 2023, *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfoستik Kabupaten Bima*, e - Jurnal Riset Manajemen. Vol. 12, No. 02.
- Muhammad Alfian dkk, 2024, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan*, JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 2, No. 1, Hal. 100-109.
- Nada Rahmah Dani Kaltsum, 2021, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian*, PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, Volume 2, Hal. 781 - 791.
- Ni Nyoman Sudiyani, 2024, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kisel Group Regional Bali Nusra*, Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), Vol. 6, No. 1.
- Pantani Dahlan, 2022, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI 46 (Persero) Tbk Unit Kartu Kredit Palembang*. Jurnal Manajemen, Vol. 10, Hal. 1, 67-85.
- Rendi Trisdiana dkk, 2023, *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya*, Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 3, No. 2, Hal 67-78.
- Ricky Vinando dkk, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa*, Journal Up Batam.
- Rini Yanti dkk, 2024, *Buku Ajar Statistik Dan Probabilitas Dasar*, Serasi Media Teknologi
- Robiy Saepul Hamjah dkk, 2024, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang*, Jurnal Mahasiswa Humanis, Vol.4, No. 3.
- Ryani Dhyan Parashakti dkk, 2020, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samsung Elektronik Indonesia*, Journal of Research in Business, Economics, and Education, Volume. 2, No. 3.
- Santi Octavianti dkk, 2022, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia*, Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Volume 5, No.3.

- Septiana Elma Sinta dkk, 2024, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur*, Jurnal Riset Manajemen, Vol. 2 No. 3.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Syafrida Hafni Sahir, 2022, *Metodologi Penelitian*, Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia.
- Tiswanti Ayunasrah dkk, 2022, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah*, Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM), Vol. 4, No. 1.
- Toni dkk, 2021, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2.
- Yuan Badrianto dkk, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nesinak Industri*, Journal of Business, Management, and Accounting, Volume 2, No. 1.
- Palembang, R. S. (2017). Retrieved from <https://rsmp.co.id/>