

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah institusi yang terbentuk dengan adanya kebutuhan masyarakat yang makin kompleks dikarenakan masyarakat sadar akan pentingnya kesehatan. Rumah sakit diupayakan dapat memberikan pelayanan secara maksimum kepada masyarakat. Upaya tersebut akan bertambah berat jika menghadapi perubahan serta tantangan di era internasional yang sangat pesat ini, tantangan ini dirasakan bagi semua jenis industri untuk berkompetensi, salah satunya industri di bidang layanan kesehatan. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) rumah sakit yang bermutu tinggi dan profesional sangat dibutuhkan (Badi'ah, A, dkk., 2009).

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan sumber kekuatan utama. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja karyawan di dalamnya baik. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai

keahlian serta kemampuan yang baik guna tercapainya sebuah tujuan perusahaan (Turang, R. C., dkk., 2015).

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila sumber daya manusia diperhatikan. Perusahaan harus bisa mengatur karyawan agar kinerjanya meningkat. Pengelolaan karyawan harus sangat diperhatikan karena karyawan menjadi peran yang sangat penting demi kelancaran usaha dan kinerja organisasi (Marpaung, I. M., dkk., 2014).

Pemberdayaan karyawan pada sebuah perusahaan merupakan hal yang sulit karena perlunya pemikiran serius terutama untuk organisasi dan perusahaan dimana jumlah tenaga kerja manusianya masih banyak. Semua perusahaan memiliki standar perilaku yang mesti dijalankan dan berhubungan dengan pekerjaan, baik berupa lisan ataupun tulisan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat mematuhi standar perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan (Marpaung, I. M., dkk., 2014).

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil yang dilihat

dari segi kuantitas dan kualitas standar yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, sesuai dengan standar organisasi serta mendukung pencapaian tujuan dari organisasi. Organisasi yang baik yaitu dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya sebagai aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka akan timbul kepuasan tersendiri terhadap karyawan. Seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya harus memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan menanamkan motivasi dan disiplin kerja pada karyawan demi ketekunan karyawan dalam bekerja. Peran pemimpin perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mendorong untuk bekerja dengan aktif (Marpaung, I. M., dkk., 2014).

Azar & Shafighi (2013) dalam Marpaung dkk., (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah faktor yang memusat pada perilaku organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi akan memanfaatkannya sebagai pendorong perilaku dalam memenuhi kebutuhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan minat, gaji, hubungan antar individu, kesempatan bekerja dan kebutuhan rasa aman. Adanya motivasi merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga serta pikiran dalam melaksanakan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan terpenuhi maka akan timbul kepuasan serta kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal.

Tohardi (2002) dalam Marpaung dkk., (2014) menjelaskan faktor penting selain motivasi ialah disiplin, disiplin karyawan dilakukan dengan menetapkan kebijakan yang ditaati oleh karyawan baik berupa lisan maupun tulisan. Kebijakan sangat dibutuhkan untuk memberikan edukasi serta penyuluhan pada karyawan demi terciptanya tata tertib

yang baik dalam perusahaan. Perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya apabila karyawan tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak menjalankan dan mematuhi peraturan yang sudah ada.

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan disertai dengan disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat mendorong karyawan supaya memiliki motivasi tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja berlaku juga bagi perawat yang bertugas di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul dalam pelaksanaan kegiatan. pemberian *reward* kepada karyawan dimana targetnya terpenuhi sesuai yang ditetapkan, dapat sebagai motivasi kerja seluruh jajaran sumber daya manusia yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Tidak hanya *reward* yang digunakan rumah sakit untuk meningkatkan motivasi yaitu, kenaikan gaji, promosi dan tunjangan kerja sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja rumah sakit.

Hasil studi pendahuluan dengan beberapa perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta pada tanggal 5 September 2017 dengan menemui staf bagian sumber daya manusia (SDM) menyatakan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta di unit rawat khusus masih terdapat beberapa perawat yang tidak disiplin yaitu datang dan pulang tidak tepat pada waktu. Adapun sistem kehadiran yang dipakai berupa *finger print* meningkatkan adanya data kehadiran perawat yang tidak disiplin waktu.

Hasil wawancara dengan 2 kepala ruang di masing-masing unit pelayanan khusus di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta mengatakan bahwa masih dijumpai beberapa perawat yang kurang memiliki tanggung jawab terkait pekerjaan yang seharusnya sesuai dengan kemampuannya, hal tersebut disebabkan karena masih rendahnya motivasi perawat dalam pekerjaannya, sehingga akan membawa dampak terhadap kinerja perawat yang bisa menyebabkan kurangnya mutu pelayanan. Sumber

daya manusia yang bekerja di rumah sakit menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sumber daya manusia merupakan penentu kelangsungan hidup rumah sakit di masa yang akan datang. Menciptakan SDM yang berkualitas dibutuhkan motivasi kerja serta kedisiplinan yang tinggi guna tercapainya tujuan rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta
- 2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta
- 3) Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di ruang unit rawat

khusus rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul
Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajemen rumah sakit

Bahan evaluasi dan sebagai dasar rekomendasi terhadap pihak yang membuat kebijakan pelayanan kesehatan, terutama manajemen rumah sakit untuk meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai penambah sumber informasi terkait motivasi kerja dengan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengaplikasian ilmu yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan serta menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.