

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi semakin bertambahnya perusahaan yang menyebabkan persaingan antar pelaku usaha, terutama dalam bidang pelayanan jasa yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes RI Nomor 30 Tahun 2019). Rumah sakit memiliki tujuan untuk selalu memberikan pelayanan kesehatan dengan sebaik mungkin terhadap pasien sehingga keselamatan jiwa pasiennya tetap terjamin. Harapan yang dimiliki masyarakat sangat tinggi terhadap pelayanan yang prima dan semakin eratnya persaingan rumah sakit dituntut untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius karena mampu mempengaruhi prestasi, dedikasi serta loyalitas terhadap suatu pekerjaan maupun organisasinya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit terdapat beberapa bagian, salah satu bagian yang memiliki peran sangat penting adalah tenaga keperawatan. Perawat merupakan tenaga kerja yang memiliki tugas yang berfokus kepada perawatan pasien dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan. Perawat akan sering berhadapan secara langsung dengan pasien pada dikala menjalankan tugasnya, serta memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin secara terus menerus. Perawat dengan motivasi kerja yang baik, diharapkan bisa membangun semangat dalam bekerja untuk dapat melayani pasien dengan mengutamakan keselamatan jiwa pasiennya serta tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat dibutuhkan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam dunia kerja, motivasi juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2002) motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu

kebutuhan individual. Menurut McClland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah intensitas dan jangka waktu tertentu. Dari definisi diatas jelas bahwa motivasi kerja tersebut berperan penting dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan dapat bekerja secara maksimal ketika motivasi kerja yang ada dalam dirinya tinggi.

Terwujudnya motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan tidak datang dengan sendirinya, namun ada beberapa indikator yang mempengaruhinya seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, interaksi sosial, harga diri dan aktualisasi diri (Abraham maslow, 2017). Untuk dapat mewujudkan indikator tersebut perlu diperhatikan beberapa hal yang mempengaruhinya diantaranya adalah disiplin kerja (Mafriningsianti,2020). Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran individu untuk melakukan tugas sesuai dengan norma atau ketentuan yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Disiplin menurut Handoko (2016:334) adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Rivai (2015), disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pula.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pangkey et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Permasalahan yang kerap terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja pada perawat instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta masih dijumpai beberapa perawat yang sering datang terlambat masuk kerja,dan pulang tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebutlah yang membuat seorang perawat menjadi tidak disiplin dalam bekerja, karena menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dari masing-masing instansi.

Pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta masih banyak ditemukan permasalahan pada disiplin kerja perawat yaitu masalah keterlambatan perawat.

Hal tersebut yang akan berdampak pada motivasi kerja perawat. Berikut data absensi para perawat Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Jakarta,

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Perawat Rawat Jalan RS Jakarta 2022

Bulan	Jumlah Terlambat	Presentase
Januari	12	23,5%
Februari	8	15.7%
Maret	10	20.4%
April	8	16.7%
Mei	6	12.2%
Juni	8	17.0%
Juli	9	17.6%
Agustus	9	17.6%
September	10	19.2%
Oktober	10	19.6%
November	12	24.0%

Sumber : Rumah Sakit Jakarta

Dari tabel data keterlambatan perawat diatas dapat dilihat bahwa masih banyak perawat yang datang tidak tepat waktu sehingga dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Karena dengan disiplin kerja perawat dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan bertanggung jawab kepada pasien dengan tepat waktu.

Selain disiplin kerja, hal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mampu mempengaruhi emosi dan fikiran perawat. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja perawat dalam suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan stres kerja yang sedang dialami perawat tersebut (Rahayu Pertiwingsih & Durinda, 2014). Ketika seorang perawat mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang

maksimal. Dalam kondisi seperti ini, langkah yang harus dilakukan yaitu memotivasi karyawan agar tidak mengalami stres yang berkelanjutan.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, seperti hasil penelitian oleh (Rahayu Pertiwingsih & Durinda, 2014) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naradhipa & Azzuhri, 2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Stres kerja menjadi fenomena yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO (*World Health Organization*) sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (Aufar & Raharjo, 2020). Pekerjaan yang rentan mengalami resiko stres adalah perawat (Muatsiroh & Siswati, 2014). Pada saat melaksanakan tugas, perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien namun juga dengan keluarga pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter, peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang kadang kala dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Almasitoh, 2011).

Setelah melakukan pra survei permasalahan yang kerap terjadi mengenai stres kerja pada perawat instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta adalah ketidaksesuaian tugas dimana perawat yang seharusnya melayani dan memantau kondisi pasien namun harus mengerjakan tugas yang seharusnya bukan bagiannya seperti membuat *approval* lalu menghitung total rincian biaya operasi ataupun menghitung keseluruhan biaya pengobatan yang seharusnya menjadi tanggung jawab administrasi. Dan jika terjadi kesalahan dalam penghitungan yang akan dicari pertama kali adalah perawat yang menghitung rincian total biaya tersebut.

Setelah melakukan pra survei dan melakukan wawancara terhadap salah satu perawat mengenai mengenai motivasi kerja yang terjadi pada perawat dalam instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta adalah memberikan pelayanan kepada pasien dengan sebaik mungkin, namun motivasi kerja dalam diri perawat terkadang naik turun dikarenakan adanya stres kerja karena tuntutan pekerjaan. Maka perlu diperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat

untuk dapat membangun semangat dalam diri perawat tersebut sehingga tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

Motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta diukur maksimal adalah 90%. Berikut adalah data mengenai motivasi kerja perawat dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan walau hanya beberapa persen saja namun jika motivasi kerja menurun tentu dapat mempengaruhi hasil kerja perawat.



Gambar 1. 1 Motivasi Kerja Perawat

Pada Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Jakarta motivasi kerja perawat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah melihat apakah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan dasar perawat apakah sudah terpenuhi dengan baik seperti kebutuhan makan dan minum dan tempat tinggal yang layak, selain itu motivasi kerja perawat dilihat dari hubungan antar sesama perawat, serta dilihat dari kemampuan yang ada pada diri perawat. Dari indikator tersebut motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan Rumah Sakit Jakarta maksimal adalah 90%. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 20% menjadi 70% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 12% menjadi 82% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 6% menjadi 76%. Dari tahun ke tahun motivasi kerja perawat naik turun tentu akan mempengaruhi hasil kerja perawat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT PADA INSTALASI RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT JAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Bagi Umum

Dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik penelitian.

2. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan manfaat bagi peneliti.

3. Bagi Pihak terkait

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baik bagi Rumah Sakit Jakarta untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dengan memperhatikan disiplin kerja dan stres kerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut untuk penelitian membatasi pokok dari permasalahan, dan memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat pada instalasi rawat jalan di Rumah Sakit Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis, serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada gambaran ini menguraikan gambaran umum mengenai sejarah singkat dan perkembangan bank, visi, misi, struktur organisasi, pengolahan analisis data dan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil evaluasi data dan dapat menarik kesimpulan dan implikasi manajerial bagi pihak yang terkait.

