

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pelaksanaan tugas-tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengawasan, disertai komponen pendukung dan terpenuhinya kriteria mempengaruhi efektivitas operasional organisasi. Klasifikasi mana yang tampaknya paling tepat untuk memberikan organisasi yang bermakna ditentukan oleh situasi sosial yang bersangkutan (Saragih, 2019).

Rumah sakit adalah perusahaan dengan dua fungsi utama: menghasilkan keuntungan dan melayani tujuan sosial sebagai organisasi nirlaba. Rumah sakit dituntut untuk menghasilkan selisih positif dari seluruh operasinya selama periode waktu tertentu karena merupakan institusi dengan fungsi profit, artinya rumah sakit harus dikelola dengan prinsip dan manajemen yang bersifat profit (residual hasil operasi positif (Mufrihah, 2017). Namun, karena melayani tujuan nirlaba, rumah sakit terpaksa menekankan misi sosialnya di samping tujuan organisasinya untuk memenuhinya. Efektivitas sumber daya manusia yang digunakan untuk menjalankan kegiatan organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerjanya, organisasi harus memperlakukan dan menghargai sumber daya manusianya secara tepat. Organisasi dapat mengambil tindakan berikut untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka:

1. Memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

2. Memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan agar sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensinya.
3. Memberikan penghargaan dan insentif kepada sumber daya manusia yang berkinerja baik.
4. Menjalin komunikasi yang baik dengan sumber daya manusia, sehingga dapat memperoleh masukan dan saran dari mereka terkait peningkatan kinerja.
5. Menetapkan target dan standar kinerja yang jelas, sehingga sumber daya manusia dapat memiliki panduan yang jelas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Griffin, 2013).

Disiplin di tempat kerja diperlukan untuk produktivitas. Menurut Hasibuan, disiplin adalah kondisi ketenangan di mana insan perusahaan bersedia mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan. Jika karyawan mengikuti semua aturan yang berlaku, maka disiplin di tempat kerja dianggap efektif. Disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan tunduk dan patuh pada peraturan yang ditetapkan oleh manajemen, yang meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Disiplin kerja karyawan harus digalakkan oleh organisasi untuk mendorong kinerja yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku karena disiplin merupakan cara untuk mengoreksi atau memberikan hukuman bagi mereka yang melanggar peraturan (Hasibuan, 2012).

Untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan, seseorang harus termotivasi (Sondang, 2019). Seseorang yang termotivasi akan melakukan langkah-langkah tertentu untuk memuaskan keinginannya. Motivasi

kerja, kemudian, adalah kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya dalam menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa kondisi di atas dapat dilihat dalam pelayanan yang diberikan oleh staff/karyawan RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Aspek lain adalah adanya lingkungan kerja yang menyenangkan yang dapat memotivasi pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya dengan serius dan berkontribusi pada pencapaian kinerja. Akibatnya, bisnis akan terus ada dan tumbuh untuk korporasi. Variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang cukup rumit. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk motivasi dan kemampuan. Kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, sedangkan keterampilan dipengaruhi oleh pengetahuan. Pendidikan, pengalaman pelatihan, dan minat semuanya dapat berdampak pada kepribadian dan pengetahuan seseorang (Soelaiman, 2015).

Berdasarkan data statistik sektoral Kabupaten Tangerang pada tahun 2021, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar rumah sakit di Kabupaten Tangerang

No.	Nama Rumah Sakit
1	RS Ibu dan Anak Sepatan Mulia
2	RS St. Carolus
3	RS Ibu dan Anak Ilanur
4	RS Ibu dan Anak Murni Asih
5	RS Mulia Insani
6	RSUD Pakuhaji
7	RSUD Balaraja
8	RS Ibu dan Anak Keluarga Kita
9	RS Suci Paramita
10	RSUD Kabupaten Tangerang
11	RS Ibu dan Anak Sejahtera
12	RS Ciputra
13	RS Ibu dan Anak Selaras
14	RS Qadr
15	RS Ibu dan Anak Tiara

16	RS Mitra Husada
17	RS Permata Hati
18	RS Murni Asih
19	RSIA Harapan Mulia
20	RSIA Bunda Sejahtera
21	RS Siloam Hospitals Lippo Village
22	RS Permata Hati
23	RS Hermina Bitung

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa 3 dari 23 rumah sakit yang beroperasi di Kabupaten Tangerang berstatus rumah sakit umum daerah atau yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Tangerang. Salah satunya ialah RSUD Pakuhaji yang terletak di utara Kabupaten Tangerang. RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang diresmikan oleh bapak Bupati Tangerang pada tanggal 31 Januari 2018. Berdasarkan Surat Izin Operasional Rumah Sakit Umum No.445/T/Kep.01-IOURS/DPMPTSP.2018 status RSUD Pakuhaji saat ini ialah kelas C. Berdasarkan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 39 Tahun 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang. Dengan jumlah pegawai 298 orang. Di antaranya tenaga dokter sebanyak 59 orang, tenaga perawat 102 orang, tenaga bidan 32 orang, paramedis non perawatan 50 orang, dan non medis 55 orang (Pakuhaji, 2022).

Instansi pemerintah memberikan layanan kepada masyarakat di berbagai bidang termasuk perawatan kesehatan, pendidikan, pembangunan, kesejahteraan sosial, dll. Rumah sakit merupakan salah satu alat pemerintah untuk menunjang dan menjamin kesehatan masyarakat, meskipun pemerintah menitikberatkan pada kesejahteraan masyarakat. Industri kesehatan melalui bantuan fasilitas Kesehatan

bagi warga miskin dengan harga terjangkau dan bahkan gratis. Selain dokter, perawat juga merupakan sumber daya yang paling penting karena merawat pasiennya secara langsung saat menerima perawatan medis. Pencapaian yang dilakukan oleh seorang perawat secara optimal adalah berupa penyelesaian tugas, respon yang baik dan juga kinerja yang baik (Perry, 2013).

Salah satunya adalah ruang lingkup operasional pelayanan keperawatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan mobilisasi staf untuk memberikan pelayanan keperawatan terbaik kepada pasien melalui asuhan keperawatan (Arwani, 2015). Di rumah sakit, perawat merupakan salah satu orang yang melaksanakan pelayanan kesehatan. Ini adalah standar sebagai target dan alat kontrol untuk layanan ini ketika memberikan keperawatan kepada pasien. Sumber daya perawat, gaji, fasilitas, lingkungan kerja, pengetahuan tentang tujuan pekerjaan, interaksi interpersonal yang positif, distribusi kegiatan dan tanggung jawab, minat kerja, persyaratan pekerjaan, dan aturan manajemen semuanya berdampak pada orang lain.

Faktor-faktor tersebut dapat dilihat dari nilai yang dihasilkan oleh setiap unit kerja pelayanan keperawatan RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Berdasarkan wawancara singkat dengan Kabag umum dan kepegawaian RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang pada bulan November 2022 bahwa para perawat RSUD Pakuhaji sudah memiliki kinerja yang baik dengan rentang nilai 76-90 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang evaluasi prestasi kerja pejabat pemerintah atau tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (BPK, 2017). Sedangkan fakta yang ada pada laporan

evaluasi kinerja keperawatan pada tahun 2022 ditemukan hanya 5 dari 8 unit telah memiliki nilai kinerja keperawatan yang baik. Sementara 3 unit lainnya yaitu unit IGD, unit Randu (Ruang Perawatan Bedah dan Paru) dan unit Mahoni (Ruang Perawatan Dewasa) masih memiliki nilai cukup yang berkisar 61-68. Selain itu dilakukan wawancara terhadap 15 perawat RSUD Pakuhaji. Mereka menyampaikan beberapa keluhan seperti tidak mendapatkan pelatihan terlebih dahulu sebelum memasuki masa kerja dan tidak adanya pelatihan berkala selama masa kerja berlangsung yang di mana hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja, pelayanan terhadap pasien dan rendahnya motivasi kerja. Penelitian yang bertujuan untuk menilai apakah disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja perawat di RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang ini dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Poin-poin seperti kejujuran, tanggung jawab, komunikasi, kerjasama, sopan santun, disiplin, dan kepedulian terhadap pemeliharaan fasilitas rumah sakit dan sekitarnya hanyalah beberapa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja staf perawat di RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

Hal ini didukung oleh penelitian tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Perizinan Terpadu Kota Manado (Runtunuwu, 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak menguntungkan terhadap kinerja karyawan, yang memberikan kepercayaan pada hal ini. Menurut penelitian (Setiawan, 2013), motivasi memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja staf di RSUD Kanjuruhan Malang. Disiplin di tempat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengarah

pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi (Setiawan, 2013). Menurut penelitian Atmaja tentang disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga SMP Perintis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan memiliki sebuah efek pada tingkat efisiensi kerja yang tinggi sambil memenuhi tugas dan tanggung jawab (Atmadja, 2015). Dalam mengenali permasalahan tersebut di atas, maka peneliti mencoba mengevaluasi kesenjangan antara harapan dan realitas terhadap kinerja perawat RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian ini untuk melihat apakah disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Pakuhaji Kabupaten Tangerang.

1.2 Rumusan masalah

Merencanakan, mengatur, dan memobilisasi staf untuk memberikan pelayanan keperawatan terbaik kepada pasien melalui asuhan keperawatan merupakan bagian dari lingkup operasional pelayanan keperawatan (Arwani, 2015). Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan 15 perawat RSUD Pakuhaji ditemukan hanya 5 dari 8 unit telah memiliki nilai kinerja keperawatan yang baik. Sementara 3 unit lainnya yaitu unit IGD, unit Randu (Ruang Perawatan Bedah dan Paru) dan unit Mahoni (Ruang Perawatan Dewasa) masih memiliki nilai cukup yang berkisar 61-68. Dengan adanya “*Gap*” ini, maka pertanyaan penelitian yang bisa diambil adalah:

- 1.1.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Pakuhaji?
- 1.1.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Pakuhaji?
- 1.1.3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RSUD Pakuhaji?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini harus dicapai sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ditemukan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menguji dan menilai apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pakuhaji Kabupaten Tangerang.
- 2) Mengkaji dan menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pakuhaji di Kabupaten Tangerang.
- 3) Mengevaluasi dan menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pakuhaji di Kabupaten Tangerang.

1.4 Kontribusi penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Diharapkan hasil dalam penelitian ini akan melahirkan sebuah hipotesis mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada kinerja pekerja. Hal ini

dimaksudkan agar penelitian ini juga berfungsi sebagai data pelengkap dan sumber inspirasi bagi para peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi keputusan yang dibuat oleh lembaga Rumah Sakit Umum Daerah Pakuhaji tentang disiplin kerja, motivasi karyawan, dan pengembangan karir. Selain itu, informasi harus ditawarkan sebagai pertimbangan dan masukan di bidang sumber daya manusia untuk bisnis atau organisasi untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk menyajikan hasil penelitian yang terancang dan sistematis, dibutuhkan sistematika pembahasan pada penelitian ini. Adapun susunan atau sistematika pembahasan yang dilakukan adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bagian yang menguraikan gambaran luas yang mendasari penelitian ini. Bab ini akan menguraikan isu, tujuan, kelebihan atau kegunaan, kendala, dan format pembahasan penelitian yang diangkat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tinjauan atas teori yang telah dilakukan pada penelitian sejenis yang dilakukan terdahulu, dan pola pikir yang memproyeksikan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis penelitian juga akan dimasukkan dalam tinjauan pustaka ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan cara menggunakan metodologi penelitian untuk memperoleh data, model empiris, definisi konseptual dan operasional dari variabel penelitian serta proses pengolahan data atau uji asumsi klasik.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan topik penelitian, pembahasan, dan analisis data dari temuan penelitian dimasukkan dalam bab ini.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini akan menyuguhkan ringkasan atau kesimpulan berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan akan disajikan dalam bab ini. Batasan penelitian serta ide dan masukan untuk proyek penelitian di masa depan juga akan dibahas dalam kesimpulan bab ini.