

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, dan merupakan asset perusahaan yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena SDM merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam setiap organisasi telah ditetapkan tugas, fungsi, wewenang serta sasaran yang akan dicapai oleh setiap organisasi pada setiap bidangnya. Kinerja pegawai yang dapat bersaing secara positif menampilkan kemampuan terbaiknya akan menjadi motor pendorong utama tercapainya tujuan organisasi sehingga akan tercapai kinerja yang baik dari para perawat (Insan Darmawan dan Yuniawan Ahyar, 2016).

Setiap organisasi atau badan usaha seperti Rumah sakit memerlukan Sumberdaya Manusia dalam mencapai tujuan organisasinya. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan, kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan social masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. (<http://www.depkes.go.id>).

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 tahun 2009, RSUD Banyumas adalah salah satu badan teknis daerah milik pemerintah kabupaten Banyumas yang mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara efektif dan efisien dengan mngutamakan upaya penyembuhan serta pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatkan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan. Dalam perkembangannya RSUD Banyumas terus melesat secara bermakna dari tugas sesuai PERDA tersebut diatas (<http://rsudbms.banyumaskab.go.id>).

Rumah sakit dalam memberikan pelayanan jasa kesehatannya sangat bertumpu pada hasil kerja perawatnya, karena selain dokter, perawat merupakan tenaga kerja yang secara langsung berinteraksi dengan pasien dan keluarga dalam melakukan jasa perawatannya. Dalam undang-undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus Pendidikan tinggi keperawatan, baik dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit. (<http://www.depkes.go.id>).

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan dalam hal ini Rumah sakit terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Profesi perawat di Rumah sakit sangat menentukan akan kepuasan pelanggannya, untuk itu perlu mengukur tingkat kinerja perawat berdasarkan penilaian kedisiplinan, kepatuhan akan perintah dan terutama dari keluhan pasien. Keluhan pasien memegang peranan penting dalam penilaian kinerja perawat RSUD Banyumas karena pasien merupakan konsumen yang harus dijaga oleh pihak manajemen sehingga manajemen berusaha mengurangi keluhan pasien seminim mungkin.

RSUD Banyumas perlu memperhatikan Kinerja perawatnya, namun, peningkatan Kinerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. jasa pelayanan rumah sakit yang sangat membutuhkan ketetapan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Oleh karena itu perawat sebagai tenaga paramedis yang berinteraksi secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien diharapkan memiliki Kinerja yang baik dalam memberikan perawatan kesehatan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau rasa puas dan pengalaman yang tidak menyenangkan atau rasa tidak puas (Jayanegara dan Hartantik, 2016).

Perawat PNS (Pegawai negeri sipil) yang bekerja dilingkungan rumah sakit umum daerah (RSUD) dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan Disiplin kerja, mengkondisikan Lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka

bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik (Sidanti Heny:2015).

Kinerja menurut Robbins dalam Sinambela (2017) adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Edison dkk (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jumlah pasien RSUD dari tahun ketahun terus mengalami peningkatan, terlihat pada tahun 2018 jumlah pasien mencapai 239.462 pasien, melihat data tersebut dapat kita lihat adanya kepuasan yang dirasakan oleh pasien, hal ini membuktikan Kinerja perawat RSUD banyumas cukup tinggi. Kinerja perawat dapat dinilai dari bagaimana tentang ketepatan dan kecepatan kerja dari perawat itu sendiri dalam memberikan pelayanan keperawatan terhadap pasien rumah sakit.

Disiplin adalah Fungsi operatif keenam dari manajemen SDM. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2017).

Perawat sebagai salah satu aset penting rumah sakit dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seyogyanya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin, keterlambatan menangani pasien (bahkan dalam hitungan detikpun) akan sangat membahayakan terhadap keselamatan nyawa pasien

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Afandi (2018:66).

Perawat dalam bekerja membutuhkan sarana dan prasarana, alat kerja yang memadai untuk menjalankan perannya dalam memberikan perawatan terhadap pasien. Manajemen rumah sakit dalam hal ini perlu memperhatikan lingkungan kerjanya, terlebih lagi dengan adanya shift malam yang tentunya memiliki tingkat atmosfer yang berbeda dengan shift pagi atau siang. Untuk

itu sarana seperti penerangan, tempat, dll perlu diperhatikan untuk tetap menjaga kinerja perawat agar tetap terjaga dengan baik.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja sangat penting dimiliki karyawan rumah sakit karena apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan menciptakan perasaan positif yang menyebabkan karyawan mencintai tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kinerja perawat telah diteliti di rumah sakit oleh Difayoga Rama dan Yuniawan Ahyar (2015) pada Rumah sakit Panti Wilasa Citarum Semarang yang memperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. Oleh karena itu, maksud dari penelitian ini mengembangkan kajian Kinerja perawat pada rumah sakit. Penelitian ini mempertimbangkan variabel Disiplin kerja perawat. variabel Disiplin kerja telah diteliti oleh Syafrina Nova (2017), Ismail Iriana (2016), Sutrisno dkk (2016), Kurniawan Hendra dan Alimudin (2015), Suwondo dan Sutanto (2015), Thaief Ilham dkk (2015)., dimana dari penelitian tersebut

semuanya menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti akan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Banyumas.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Banyumas ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas ?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas ?
4. Apakah Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap signifikan Kinerja perawat RSUD Banyumas ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan diatas maka diperoleh gambaran dimensi pokok permasalahan yang begitu luas peneliti

memandang perlu adanya pembatasan masalah secara jelas dan terfokus pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RSUD Banyumas. Adapun batasan masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dibatasi dengan tingkat absensi, tanggung jawab kerja dan tidak mangkir kerja
2. Lingkungan kerja dibatasi dengan kebersihan, sarana dan prasarana, tingkat suhu udara, dan ketenangan rumah sakit.
3. Kepuasan kerja dibatasi dengan kepuasan gaji, rekan kerja, pengawas dan promosi.
4. Kinerja dibatasi dengan kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu bekerja, dalam hal ini jasa pelayanan perawatan kesehatan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUD Banyumas.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas.

4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi RSUD Banyumas dalam meningkatkan Kinerja Perawat RSUD Banyumas.

2. Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan literatur atau rujukan yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat RSUD Banyumas.

3. Bagi peneliti

- a. Bagi peneliti manfaat praktis yang diartikan adalah bahwa seluruh tahapan-tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris mengenai penerapan fungsi ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- c. Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan.

