

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT EDELWEISS

Prof. Dr. H. Purwadhi, M.Pd¹; Dr. Yani Restiani Widjaja, M.M²; Neli Kartini³; Isra Waly Rustan M⁴; Achmad Nur Affendick⁵
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

SUBMISSION TRACK

Submitted : 7 Mei 2025
Accepted : 13 Mei 2025
Published : 14 Mei 2025

KEYWORDS

Disiplin kerja, Motivasi kerja,
Kepuasan kerja, Kinerja perawat

CORRESPONDENCE

E-mail: purwadhi@ars.ac.id ;
restianiwidjaja@gmail.com ;
nelihady2425@gmail.com ;
israwalyrustanmare@gmail.com ;
achmadnuraffendick@gmail.com

A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Edelweiss. Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam menjamin mutu layanan yang diberikan kepada pasien. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki implikasi positif terhadap peningkatan kinerja perawat.

2024 All right reserved

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya maka setiap orang dijamin haknya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas oleh Undang – Undang Dasar 1945. Rumah sakit merupakan industri padat karya yang terdiri banyak professional yang bekerja didalamnya antara lain dokter, perawat, apoteker, radiologis, ahli gizi, dan lainnya yang menuntut pengaturan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dalam penyelenggaraannya diatur oleh Undang – Undang, yang antara lain pasal 33 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 disebut bahwa Rumah Sakit diharapkan memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel yang terdiri dari (paling sedikit) atas unsur pimpinan (kepala atau direktur, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.

Kinerja perawat yang meningkat dapat berpengaruh pada proses perawatan pasien yang lebih singkat dan berdampak pada menurunnya besaran biaya yang dikeluarkan oleh pasien dan secara tidak langsung dapat mengurangi subsidi yang harus dibayarkan oleh pemerintah di bidang kesehatan, mengingat terus meningkatnya pemberian subsidi dari tahun ke tahun (Clark, 2016:204). Menurut Abdul Hameed & Aamer Waheed Hameed (2018) menyatakan populasi dengan rasio orang sakit yang tinggi dapat menurunkan tingkat kompetitif dan produktivitas daerah tersebut jika dibandingkan dengan daerah yang memiliki rasio orang sakitnya lebih rendah. Sehingga, upaya untuk mempertahankan keadaan sehat pada populasi sangat penting dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peran perawat di RS. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi.

Fenomena yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Edelweiss Bandung yaitu masih banyaknya perawat yang tidak menunjukkan kinerja dengan baik yang disebabkan oleh beberapa alasan. Sebagaimana diketahui bahwa perawat yang tidak dapat melakukan dan/atau mempertahankan pelayanan asuhan keperawatan dengan baik, tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan keperawatan dan berdampak langsung pada mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Edelweiss Bandung.

Tinjauan Pustaka

Menurut Mangkunegara (2020:104) menyatakan kata manajemen berasal dari kata *management* yang berasal dari bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan, dan kemudian menjadi *manggiare* yang berarti menangani. Ada beberapa literatur terkait studi manajemen, ada beberapa pendapat yang mengemukakan definisi tentang manajemen, diantaranya:

Manulang (2019 : 15) menyatakan manajemen adalah :

“Manajemen mengandung 3 (tiga) pengertian yaitu pertama manajemen sebagai proses, kedua manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan yang ketiga adalah manajemen sebagai ilmu.”

Stonner dalam Sindoro (2017:8) definisi manajemen adalah :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Robbins dan Judge (2018:8) menyatakan, bahwa manajemen meliputi aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya bila perawat tidak memiliki motivasi kerja, maka perawat tidak akan dapat bekerja dengan maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Perawat membutuhkan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja. Perawat harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik, dalam rangka mendukung dan meningkatkan mutu pelayanan publik/masyarakat. Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Suroso, 2018:201).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional hubungan keorganisasian internal. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti mengajar. Pengertian disiplin menurut Simamora (2016:305) :

”Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Sementara itu menurut Davis dan Werther dalam Marwansyah (2019:410):

“Disiplin diartikan tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi. Disiplin Pegawai adalah sarana yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan bahwa ia harus mengubah perilakunya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan serta implikasinya terhadap kinerja perawat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel.

Sifat penelitian verifikatif adalah menguji kebenaran pada suatu hipotesis, penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja perawat berdasarkan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada perawat di Rumah Sakit Primaya Bekasi Barat, kemudian data ini akan dilakukan analisis statistik.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono,2020:11)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perawat yang disiplin dalam menjalankan tugasnya cenderung merasa puas karena bekerja sesuai dengan standar dan ekspektasi organisasi. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik dari aspek intrinsik seperti tanggung jawab, maupun ekstrinsik seperti penghargaan. Kepuasan kerja berimplikasi positif terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin optimal pula kinerja perawat dalam melayani pasien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berimplikasi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Edelweiss. Disarankan agar manajemen rumah sakit meningkatkan kedisiplinan melalui pembinaan dan pengawasan rutin, serta memperkuat motivasi dengan penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, S. P. (2016). **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). **Organizational behavior** (18th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.

- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.