

## ARTIKEL

# **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT KOTA CIMAH**

---

**M FAJAR IBRAHIM**  
**NRP: 228.020.026**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2026**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan. Pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum disiplin, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

### **ABSTRACT**

*Nurses must be able to demonstrate good and quality performance in providing nursing services to patients in hospitals. This is a consequence of the demands of society for the need for high-quality health services. This study aims to determine and analyze the influence of discipline and work motivation on job satisfaction and its implications on the performance of nurses at the Cibabat Regional General Hospital, Cimahi City. The results of this study are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers in improving nurse performance that can impact the quality of nursing care services. The research method used is descriptive and verification analysis. Data collection used interviews using questionnaires accompanied by observation techniques and literature. Sampling used stratified random sampling. Data collection in the field was carried out in 2026. The data analysis technique used Path Analysis. The results of the study show that in general, discipline, work motivation, job satisfaction, and nurse performance tend to be less good. There is an influence of discipline and work motivation on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction has an effect on nurse performance at the Cibabat Regional General Hospital, Cimahi City.*

*Keywords: Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Nurse Performance*

## **RINGKESAN**

Perawat kedah tiasa nunjukkeun kinerja anu saé sareng kualitas dina nyayogikeun jasa keperawatan ka pasien di rumah sakit. Ieu mangrupikeun akibat tina paménta masarakat pikeun kabutuhan jasa kaséhatan anu kualitasna luhur. Panilitian ieu ngagaduhan tujuan pikeun nangtukeun sareng nganalisis pangaruh disiplin sareng motivasi damel kana kapuasan padamelan sareng implikasina kana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat, Kota Cimahi. Hasil panilitian ieu dipiharep tiasa masihan masukan pikeun pamimpin rumah sakit sareng manajer keperawatan dina ningkatkeun kinerja perawat anu tiasa mangaruhan kualitas jasa perawatan keperawatan. Méthode panilitian anu dianggo nyaéta analisis deskriptif sareng verifikasi. Pangumpulan data nganggo wawancara nganggo angkét anu dibarengan ku téknik observasi sareng literatur. Sampling nganggo stratified random sampling. Pangumpulan data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2026. Téhnik analisis data nganggo Analisis Jalur. Hasil panilitian nunjukkeun yén sacara umum, disiplin, motivasi damel, kapuasan damel, sareng kinerja perawat condong kirang saé. Aya pangaruh disiplin sareng motivasi damel kana kapuasan padamelan boh sacara parsial boh sacara simultan sareng kapuasan padamelan gaduh pangaruh kana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat, Kota Cimahi.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kapuasan Kerja, Kinerja Mantri

## 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 profesional 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.

Sesuai dengan Undang-Undang yang telah disebutkan diatas, dalam menyelenggarakan pelayanan, rumah sakit didukung oleh tenaga dari berbagai disiplin ilmu baik medis maupun non medis diantaranya adalah Dokter, Perawat, Apoteker, Radiografer, dan sebagainya. Salah satu penyelenggara pelayanan medis yang banyak dibutuhkan oleh rumah sakit adalah perawat. Menurut Kemenkes RI, (2019) sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan.

Rumah Sakit (RS) pada saat ini telah mengalami perkembangan, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi, serta berada dalam suasana global yang kompetitif. Pada situasi demikian mengharuskan setiap RS dapat memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna dan bermutu yang didasarkan atas penerapan konsep manajemen yang jelas untuk dapat memberikan kepuasan kepada pasien sebagai pelanggan . Keberhasilan pelayanan kesehatan di sebuah RS didukung oleh tenaga kesehatan yang berkualitas sesuai dengan keahlian, kewenangan, dan mempunyai kinerja prima dalam membangun tingkat penyembuhan pasien. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di RS memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter, P.A. Perry, 2019). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%, oleh karena itu, RS haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Suroso, 2018:201).

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.

Dalam menjalankan peran dan tugasnya, perawat harus dapat menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di RS. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi (pelayanan prima). Mutu pelayanan tidak dapat dipisahkan dari standar pelayanan yang telah ditetapkan, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja klinis, tenaga keperawatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh pada pelayanan kesehatan secara umum di institusi pelayanan kesehatan khususnya RS. Mutu pelayanan kesehatan yang meningkat juga dapat berdampak pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Suroso, 2018:204).

Keperawatan menjadi salah satu profesi di bidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit. Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan berperan penting dalam upaya pencapaian target pembangunan kesehatan di Indonesia seperti tertuang dalam Undang – Undang Kesehatan No. 3 Tahun 2009 Pasal 63 Ayat (2) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan dilaksanakan berdasarkan ilmu kedokteran dan ilmu keperawatan atau cara lain yang dapat dipertanggungjawabkan dan ayat (4) bahwa pelaksanaan pengobatan dan/atau perawatan berdasarkan ilmu kedokteran dan/atau ilmu keperawatan hanya dapat dilakukan oleh tenaga kesehatan yang mempunyai keahlian atau kewenangan. Untuk dapat memiliki keahlian seorang perawat harus memiliki pengalaman kerja yang cukup agar kewenangan klinis yang dimilikinya juga semakin beragam.

### **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

#### **Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kinerja Perawat
  - a. Hasil pra survei dapat diketahui bahwa kinerja perawat belum sepenuhnya mempunyai kinerja yang tinggi.
  - b. Terdapat beberapa kinerja perawat mendapat penilaian kurang.

- c. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas serta bekerja kadang tidak sesuai dengan SOP.
  - d. Jarang melakukan telaah ulang setelah pekerjaan selesai dilakukan.
  - e. Pernah mendapat komplain dari pasien dan teguran dari atasan.
2. Kepuasan Kerja
- a. Kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.
  - b. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan.
  - c. Kurang puas terhadap penempatan kerja yang kurang sesuai dengan keahlian.
  - d. Kurang puas dengan sarana dan prasarana kerja yang disediakan.
3. Motivasi
- a. Motivasi kerja perawat belum sepenuhnya baik.
  - b. Kurangnya perawat terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.
  - c. Kurangnya motivasi perawat dalam bekerja.
  - d. Kurang terdorong bekerja dalam satu kelompok dengan perawat lain.
  - e. Kurang berkeinginan untuk berkreaitifitas dalam bekerja.
4. Disiplin Kerja
- a. Hasil pra survei menggambarkan bahwa disiplin kerja perawat belum sepenuhnya disiplin.
  - b. Kurang mampu menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu.
  - c. Dalam mengerjakan pekerjaan tugas kurang sesuai dengan SOP.
  - d. Kurang bisa mengikuti cara kerja yang ditentukan di tempat kerja.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
2. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
3. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

### **Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi disiplin kerja dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
2. Kondisi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
3. Kondisi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi secara simultan.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

#### **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja perawat dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja perawat.

#### **Manfaat Praktis**

1. Memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.
2. Pimpinan RS dan Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus bagi berbagai pihak yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga akan mempercepat pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya kajian tentang kinerja perawat di rumah sakit.

## II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

### Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Salah satu sumberdaya pada pelayan kesehatan adalah perawat, yang menjadi salah satu kunci kualitas pelayanan kesehatan. Kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan akan ditentukan kualitas pelayanan perawat. Hal ini disebabkan karena perawat yang memberikan layanan langsung dan berinteraksi dengan pasien. Demikian juga kualitas layanan dan citra rumah sakit akan ditentukan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Baik atau tidaknya kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Martoyo (2018:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2016:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2016:87), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2020:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, iklim organisasi dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

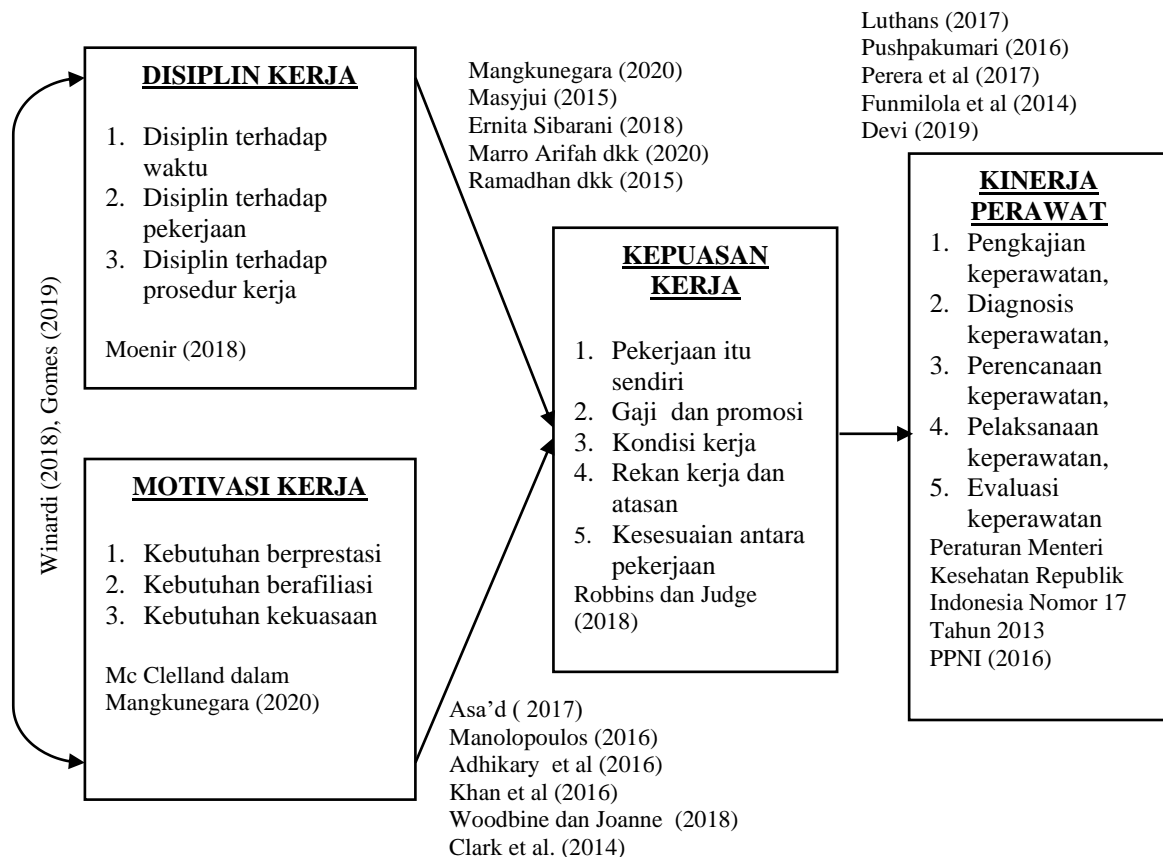
Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2016) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Luthans (2017:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan

meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja.

Pushpakumari (2016:83), Perera et al (2017:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2014:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

### Hipotesis Penelitian

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

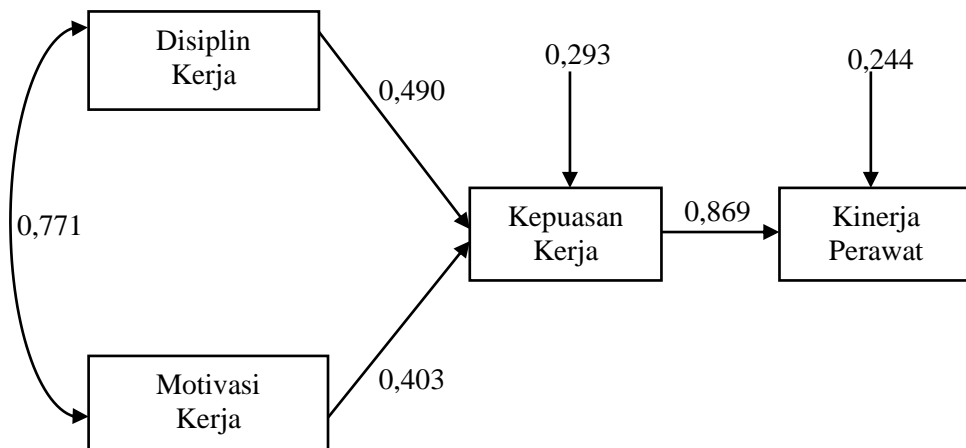
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh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

Metode 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.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2

#### Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

Ernita Sibarani (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin optimal motivasi dan disiplin kerja perawat maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Selanjutnya hasil penelitian Ni Luh Sekartini (2016) menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis mengenai pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna semakin membaiknya disiplin kerja yang diukur berdasarkan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, ketaatan waktu dalam jam kerja mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Devi (2019) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Luthans (2017:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Pushpakumari (2016:83), Perera et al (2017:149) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2014:96) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Robbins dan Judge (2018:251) dan Luthans (2016:132) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Timpe (2016:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi

kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2016) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

## V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Simpulan

1. Disiplin kerja dan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, yaitu sebagai berikut:
  - a. Disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan dan disiplin terhadap prosedur kerja diinterpretasikan kurang disiplin. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang bisa mempergunakan waktu untuk kerja seefektif mungkin, dan sanksi yang diberikan oleh RS kurang memenuhi rasa keadilan.
  - b. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan kurang termotivasi. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang berkeinginan untuk terus mendapatkan *reward* dari pimpinan, kurang berkeinginan menegakan keadilan dengan adanya *reward* dan *punishment*, dan kadang kurang berkeinginan untuk membantu pekerjaan perawat lain.
2. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian diinterpretasikan kurang puas. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu atasan jarang mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan, promosi dilaksanakan kurang berdasarkan penilaian objektif dan kurang merasa puas dengan sistem penggajian yang diberlakukan oleh rumah sakit.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi yang diukur dengan dimensi pekerjaan, pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diinterpretasikan kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, sosial, menggali informasi tentang riwayat keperawatan pasien.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39,23%. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.

5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31,46%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diperlihatkan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi adalah sebesar 70,69%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29,31%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja.
7. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi sebesar 75,52% sedangkan pengaruh dari luar variabel komitmen afektif yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24,48%.

### **Rekomendasi**

1. Perlu adanya pemberian sanksi yang jelas dan diterapkan dengan benar agar kedisiplinan dapat meningkat pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, selain itu perlu diberikan pemberian informasi mengenai Standar Operasional Prosedur dengan lebih rinci dan dilakukan secara berkelanjutan agar SOP yang ada dapat dipahami secara mendalam agar perawat bisa lebih memahami cara kerja yang dilakukan di tempat kerja.
2. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada perawat tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
3. Pertumbuhan diri merupakan salah satu faktor essensial untuk meningkatkan kinerja perawat. Pemberian kesempatan yang tinggi bagi individu untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pertumbuhan diri baik melalui fasilitas formal maupun non formal akan mendorong individu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Institusi juga perlu untuk mengembangkan lebih banyak lagi kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan bantuan dana pendidikan, mendukung perawat dalam kegiatan organisasi keperawatan agar kinerja karyawan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja. Tetapi manakala dukungan untuk pengembangan diri karyawan tidak terpenuhi maka akan berdampak terhadap penurunan motivasi, ketidakpuasan dalam bekerja dan cenderung akan menurunkan komitmen mereka terhadap pelayanan yang dilakukan.
4. Batasan dan bentuk pengakuan terhadap pencapaian prestasi kerja perawat juga hendaknya dibuat terstruktur di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat

Kota Cimahi, sehingga motivasi pencapaian berprestasi akan memacu individu untuk meningkatkan pelayanan yang baik yang berorientasi kepada kepuasan pasien. Untuk menciptakan motivasi pencapaian prestasi ini maka organisasi perlu menata batasan desain kerja dan manajemen kinerja melalui pengaturan kompetensi dan mekanisme penghargaan yang lebih tertata, menyentuh aspek profesionalisme, dan membuat desain pekerjaan yang baik.

5. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi dapat memberikan pelatihan kepada perawat yaitu pelatihan keperawatan dasar bagi perawat baru. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien. Dan juga diharapkan pihak manajemen dapat memberikan ruang kepada perawat untuk dapat berpendapat mengenai tuntutan kerja mereka, sehingga terjadi arus komunikasi dua arah yaitu dari atas kebawah dan dari bawah keatas. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil lebih humanis dan sesuai dengan kebutuhan kerja dan kompetensi perawat.
6. Disiplin kerja berpengaruh besar yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, dengan demikian pihak Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi harus lebih seksama memperhatikan aspek disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap pekerjaan dan disiplin terhadap prosedur kerja.
7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.
- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.
- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, *Manajemen Personalia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149

- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPF
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition*, Penerjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Nursalam. 2017. *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.