

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 mengenai rumah sakit, rumah sakit adalah suatu lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan layanan perorangan secara komprehensif, termasuk layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut UU tersebut peran kesehatan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat sangat penting. Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit, sumber daya berkualitas diperlukan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, rumah sakit diharapkan dapat menghasilkan hasil maksimal berupa produk atau layanan yang meningkatkan pelayanan. Dalam konteks ini, penting untuk diakui bahwa keberhasilan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yang dapat dianggap sebagai aset rumah sakit dan bahkan investasi ketika sumber daya manusia tersebut memiliki keahlian yang tinggi.

RSUD Wamena adalah rumah sakit umum daerah tipe C di Kabupaten Jayawijaya yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan total 255 karyawan, termasuk 135 pegawai negeri sipil, waktu kerja dimulai pukul 07.30 WIB dan berakhir pukul 14.00 WIB.

Berdasarkan data absensi tahun 2021 di RSUD Wamena, terdapat keterlambatan dalam kehadiran perawat, mencapai 49,62% pada bulan Oktober dan 45,92% pada bulan September. Oleh karena itu, direktur RSUD Wamena memutuskan untuk menerapkan sistem reward dalam bentuk insentif

berdasarkan pendidikan, jabatan, tingkat keaktifan, masa kerja, dan beban kerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memotivasi perawat agar lebih berprestasi dan disiplin dalam pekerjaan mereka.

Studi pendahuluan dengan kepala seksi keperawatan dan kepala ruang di RSUD Wamena mengungkapkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada perawat bervariasi, mulai dari tunjangan gaji hingga hadiah prestasi kerja. Namun, tidak semua perawat mendapatkan penghargaan ini secara merata, tergantung pada penilaian manajemen rumah sakit. Selain itu, koordinasi antara perawat masih memiliki kelemahan. Di sisi lain, ada juga sanksi seperti pemotongan insentif dan penangguhan gaji bagi ASN yang tidak masuk kerja selama lebih dari 7 hari.

Dalam konteks ini, penting untuk mencapai kedisiplinan di setiap organisasi, karena tanpa itu, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014).

Selain disiplin, organisasi dapat memperhatikan reward dan punishment untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif. Reward adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan dan balas jasa atas kinerja mereka (Handoko, 2011). Reward dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Punishment, di sisi lain, adalah sanksi atau hukuman yang digunakan untuk memperbaiki pelanggaran dan menjaga disiplin kerja (Mangkunegara, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti di BKPPD Kabupaten Kebumen pada tahun 2018 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sementara reward dan punishment tidak berpengaruh secara signifikan. Namun, secara bersama-sama, faktor-faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian lain oleh Faizal Hidayat di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta pada tahun 2018 menemukan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Egga Novrizalia Puteri, dalam penelitiannya di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung pada tahun 2018, menemukan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berkontribusi sebesar 79,6% terhadap disiplin kerja pegawai.

Skinner (2014) mendefinisikan disiplin kerja sebagai persepsi pegawai tentang tingkat ketertiban dan keteraturan dalam bekerja tanpa merugikan diri sendiri, orang lain, atau lingkungan. Pegawai yang disiplin adalah mereka yang hadir tepat waktu, mematuhi aturan organisasi, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Dengan demikian, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai RSUD Wamena, perlu diterapkan sistem *reward* yang adil dan berdasarkan prestasi, serta sanksi yang tegas. Ini akan membantu menciptakan pegawai yang lebih

berdisiplin, berprestasi, dan berkinerja tinggi, sehingga rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat. Berdasarkan kondisi di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja perawat berbasis *skinner teory* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu : “Apakah ada pengaruh penghargaan, koordinasi kerja dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh penghargaan, koordinasi kerja dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- b. Menganalisis pengaruh koordinasi kerja terhadap kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- c. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

- d. Menganalisis pengaruh penghargaan, koordinasi kerja dan *punishment* terhadap kedisiplinan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan akan muncul kontribusi yang dapat memperkaya diskusi dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang didasarkan pada landasan ilmiah yang kuat, sekaligus membuka pintu bagi penelitian lanjutan yang akan menjelajahi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja perawat dengan menggunakan teori *Skinner*, di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menyumbangkan pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam ranah penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja perawat dengan mengadopsi teori *Skinner* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan

Memberikan kontribusi berharga dalam mengembangkan pengetahuan bagi para praktisi kesehatan terkait analisis faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja perawat dengan pendekatan teori *Skinner* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Menghasilkan temuan yang diharapkan dapat menginspirasi perkembangan konsep dan ilmu kesehatan serta menjadi kontribusi positif dalam analisis faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja perawat berlandaskan teori *Skinner* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Memberikan masukan berharga dan peningkatan pengetahuan bagi para profesional kesehatan dalam memahami analisis faktor-faktor yang berperan dalam kedisiplinan kerja perawat dengan dasar teori *Skinner* di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

