

SKRIPSI



**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT X TAHUN 2020**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjan Kesehatan Masyarakat**

**OLEH
ANISA SAMUDRANINGTYAS
1605015060**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2020**

SKRIPSI



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT X TAHUN 2020**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjan Kesehatan Masyarakat**

**OLEH
ANISA SAMUDRANINGTYAS
1605015060**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2020**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

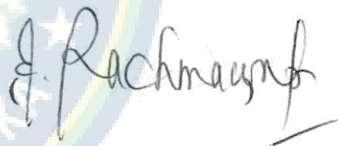
Nama : Anisa Samudraningtyas
NIM : 1605015060
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja
dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X
tahun 2020

Skripsi dari mahasiswa tersebut diatas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 07 September 2020

TIM PENGUJI

Pembimbing : Dr. dra. Emma Rachmawati, M.Kes



Penguji I : Nanny Harmani, SKM, M.kes



Penguji II : Rina Khairunnisa Fadli SKM,MKM (



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT

Skripsi, 23 Juli 2020

Anisa Samudraningtyas,

**“HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X
TAHUN 2020”**

x + 75 halaman, 30 tabel, 4 gambar + 24 lampiran

ABSTRAK

Kualitas pelayanan kesehatan yang dihasilkan oleh Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat, terbentuknya kinerja yang baik dapat terlihat dengan hasil kerjanya dan kedisiplinan para karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja pada perawat di rumah sakit X tahun 2020. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Juli 2020 dengan menggunakan data sekunder berupa data absensi perawat pada tahun 2017-2019 dan data primer menggunakan kuesioner melalui link google form. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi yang diambil pada penelitian ini berjumlah 113 perawat dan pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dan didapatkan sampel 65 perawat. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Chi Square*. Untuk variabel independen yaitu karakteristik individu dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen yaitu disiplin kerja pada perawat.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 25 (38,5%) perawat yang memiliki disiplin kerja baik, sedangkan 40 (61,5%) perawat yang memiliki disiplin kerja kurang baik. Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Pvalue 0,04 dan variabel yang lain tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.

Saran dari penelitian ini, pihak rumah sakit sebaiknya dapat meninjau kembali terkait dengan kompensasi perawat yang diberikan karena masih ada beberapa perawat yang masih kurang puas dalam masalah gajinya

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja

MUHAMMADIYAH UNIVERSITY PROF.DR.HAMKA
FACULTY OF HEALTH SCIENCE
COMMUNITY HEALTH STUDY PROGRAM
HOSPITAL MANAGEMENT

Skripsi, 23 Juli 2020

Anisa Samudraningtyas,

**“RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS WITH WORKING DISCIPLINE IN NURSES IN
HOSPITAL X YEAR 2020”**

x + 75 pages, 30 tables, 4 pictures + 24 attachments

ABSTRACT

The quality of health services produced by the hospital is strongly influenced by the performance of the health service provider itself, the formation of good performance can be seen by the results of his work and the discipline of his employees. The purpose of this study was to determine the relationship of work motivation and individual characteristics with work discipline in nurses in hospital X in 2020. This study was conducted in March-July 2020 using secondary data in the form of nurse attendance data in 2017-2019 and primary data using a questionnaire via the google form link. This research uses quantitative research using cross sectional design. The population taken in this study amounted to 113 nurses and sampling using Slovin formula and obtained a sample of 65 nurses. The statistical test used in this study is Chi Square. The independent variable is work motivation and individual characteristics while the dependent variable is work discipline on nurses.

The results showed there were 25 (38.5%) nurses who had good work discipline, while 40 (61.5%) nurses who had poor work discipline. There is a significant relationship between work motivation with work discipline Pvalue 0,04 and others do not show a significant relationship

Suggestions from this study, the hospital should be able to review the nurse compensation given because there are still some nurses who are still not satisfied with their salary.

Keyword: Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja

DAFTAR ISI

LEMBAR COVER.....	
HALAMAN JUDUL.....	
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN PENGUJI.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
C.1 Tujuan Umum.....	5
C.2 Tujuan Khusus.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
D.1 Bagi Rumah Sakit.....	6
D.2 Bagi Akademisi	6
D.3 Bagi Praktisi	6
E. Ruang lingkup penelitian.....	6

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI	7
A. Rumah Sakit.....	7
A.1 Definisi Rumah Sakit.....	7
A.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit.....	7
A.3 Jenis dan Klasifikasi Rumah Sakit	8
B. Manajemen SDM.....	9
B.1 Pengertian Manajemen.....	9
B.2 Sumber Daya Manusia	9
B.3 Definisi Manajemen SDM.....	10
B.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
C. Karakteristik Individu.....	11
D. Motivasi Kerja.....	13
D.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
D.2 Teori Motivasi Kerja.....	14
D.3 Manfaat Motivasi Kerja	15
D.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	16
D.5 Indikator Motivasi	21
D.6 Proses Motivasi Kerja.....	22
E. Disiplin Kerja.....	24
E.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
E.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja.....	24
E.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	25
F. Manajemen Keperawatan	27
F.1 Prinsip-Prinsip Yang Mendasari Manajemen Keperawatan.....	27
G. Kerangka Teori	29

BAB III

KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL, HIPOTESIS	29
---	-----------

A. Kerangka Konsep	29
B. Definisi Operasional	30
C. Hipotesis	33
BAB IV	
METODE PENELITIAN	34
A. Rancangan Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
D.1 Populasi.....	34
D.2 Sampel.....	35
E. Teknik Pengambilan Data	35
E.1 Sumber Data	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Instrumen Penelitian.....	36
H. Pengolahan Data.....	37
I. Analisis Data.....	38
BAB V	
HASIL PENELITIAN	40
A. Uji Instrumen Penelitian.....	40
a. Hasil Uji Validitas.....	40
b. Uji Reliabilitas	41
B. Analisis Univariat.....	42
1. Gambaran Disiplin Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020	42
2. Gambaran Karakteristik Individu Perawat berdasarkan (Jenis Kelamin, Umur, Status Kepegawaian, Masa Kerja).....	44
a. Gambaran Karakteristik Individu pada perawat berdasarkan jenis kelamin	44

b.	Gambaran Karakteristik Individu Perawat Berdasarkan Usia.....	44
c.	Gambaran Karakteristik Individu Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian	45
d.	Gambaran Karakteristik Individu Perawat Berdasarkan Masa Kerja	45
3.	Gambaran Motivasi Kerja Pada Perawat (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, suervisi yang baik, status dan tanggung jawab) di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	46
a.	Gambaran Motivasi kerja pada perawat	46
b.	Gambaran motivasi kerja perawat pada faktor kondisi lingkungan kerja.....	47
c.	Gambaran motivasi kerja perawat pada factor kompensasi yang memadai	48
d.	Gambaran motivasi kerja perawat pada faktor Supervisi yang baik.....	50
e.	Gambaran motivasi kerja perawat pada faktor Status dan Tanggung Jawab	51
C.	Analisis Bivariat.....	52
a.	Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan jenis kelamin dengan disiplin	52
b.	Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan Usia dengan disiplin kerja.....	53
c.	Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan Status Kepegawaian dengan disiplin kerja.....	53
d.	Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan masa kerja dengan disiplin kerja.....	54
a.	Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja.....	55
b.	Hubungan antara motivasi kerja pada faktor kondisi lingkungan kerja dengan disiplin kerja	56
c.	Hubungan antara motivasi kerja pada faktor kompensasi yang memadai dengan disiplin kerja.....	56
d.	Hubungan antara motivasi kerja pada factor supervisi yang baik dengan disiplin kerja.....	57

- e. Hubungan antara motivasi kerja pada factor status dan tanggung jawab dengan disiplin kerja..... 58

BAB V

PEMBAHASAN..... 59

A. Disiplin Kerja..... 59

B. Hubungan antara karakteristik individu (jenis kelamin, usia, status kepegawaian dan masa kerja) dengan disiplin kerja pada perawat dirumah sakit X tahun 2020..... 60

- a. Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan jenis kelamin dengan disiplin kerja..... 60

- b. Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan usia dengan disiplin kerja..... 61

- c. Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan status kepegawaian dengan disiplin kerja..... 62

- d. Hubungan antara karakteristik individu masa kerja dengan disiplin kerja..... 63

C. Hubungan Antara Motivasi Kerja (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab) dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020..... 63

- a. Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja..... 63

- b. Hubungan antara motivasi kerja pada faktor kondisi lingkungan kerja dengan disiplin kerja..... 65

- c. Hubungan antara motivasi kerja pada faktor kompensasi yang memadai dengan disiplin kerja..... 67

- d. Hubungan antara motivasi kerja pada faktor supervisi yang baik dengan disiplin kerja..... 68

- e. Hubungan antara motivasi kerja pada faktor status dan tanggung jawab dengan disiplin kerja..... 69

D. Keterbatasan Penelitian 70

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN..... 74

A. Kesimpulan..... 74

B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Maslow's Need Hierarchy.....	12
Gambar 2.2 Ciri-Ciri Orang yang termotivasi.....	14
Gambar.2.3. Kerangka Teori.....	28
Gambar 3.1 Kerangka konsep	29



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Perawat Rumah Sakit X.....	2
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	30
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	40
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	41
Tabel 5.3 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 5.4.a Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	42
Tabel 5.4.b Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	43
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin Pada perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	44
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	44
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	45
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	45
Tabel 5.9.a Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Motivasi Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	46
Tabel 5.9.b Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	47
Tabel 5.10.a Distribusi Responden Jawaban Berdasarkan Motivasi Kerja pada Faktor Kondisi Lingkungan Kerja di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	47

Tabel 5.10.b Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Factor Kondisi Lingkungan Kerja di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	48
Tabel 5.11.a Distribusi Responden Jawaban Berdasarkan Motivasi Kerja pada Factor Kompensasi yang Memadai di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	48
Tabel 5.11.b Distribusi Frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja pada factor kompensasi yang memadai di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	49
Tabel 5.12.a Distribusi Responden Jawaban Berdasarkan Motivasi Kerja pada Faktor Supervisi Yang Baik di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	50
Tabel 5.12.b Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Faktor Supervisi Yang Baik di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	50
Tabel 5.13.a Distribusi Responden Jawaban Berdasarkan Motivasi Kerja pada Faktor Status dan Tanggung Jawab di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	51
Tabel 5.13.b Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Faktor Status dan Tanggung Jawab di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	51
Tabel 5.14 Hubungan antara Karakteristik Individu Berdasarkan Jenis Kelamin dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	52
Tabel 5.15 Hubungan antara karakteristik individu berdasarkan jenis usia dengan disiplin kerja pada perawat di rumah sakit X tahun 2020.....	53
Tabel 5.16 Hubungan Antara Karakteristik Individu Berdasarkan Status Kependidikan dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	53
Tabel 5.17 Hubungan Antara Karakteristik Individu Berdasarkan Masa Kerja dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....	54
Tabel 5.18 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X tahun 2020.....	55

Tabel 5.19 Hubungan Antara Motivasi Kerja pada Faktor Kondisi Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X tahun 2020.....56

Tabel 5.20 Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Kompensasi yang Memadai dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X tahun 2020....56

Tabel 5.21 Hubungan antara Motivasi Kerja pada Factor Supervisi Yang Baik dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....57

Tabel 5.22 Hubungan antara Motivasi Kerja pada Faktor Status dan Tanggung Jawab dengan Disiplin Kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Tahun 2020.....58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran Univariat dan Bivariat

Lampiran Struktur Organisasi dan Jadwal Kerja

Lampiran Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Lampiran Balasan Permohonan Izin Penelitian

Lampiran Surat Pernyataan Tidak Mencantumkan Nama Rumah Sakit Pada Judul

Lampiran Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan organisasi didalam suatu perusahaan yang memberikan pelayanan kesehatan yang berperan penting untuk masyarakat yang datang ke rumah sakit, Karena rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan bagi masyarakat itu sendiri. Perkembangan rumah sakit di wilayah Jakarta semakin pesat dan adanya persaingan dengan rumah sakit lain. Untuk menentukan keberhasilan didalam suatu organisasi yaitu dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam mempertahankannya, oleh sebab itu rumah sakit bergantung kepada kinerja karyawan terlebih khusus perawat. (Astuti & Lesmana, 2018)

Di dalam organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama didalam suatu perusahaan karena organisasi sebagai ujung tombak untuk menjalankan kegiatan-kegiatan pada kesehariannya. Mencari dan mengumpulkan karyawan tidaklah mudah karena masih banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tidak baik, dengan ituah maka organisasi harus dapat mengelola karyawan dengan baik untuk meningkatkan kinerja. Mengelola karyawan berfungsi sebagai penggerak utama didalam kinerja organisasi karena dengan kinerja yang baik maka akan mendapatkan kelancaran usaha sehingga hasil dari kegiatan yang dijalankan dapat memuaskan bagi karyawan maupun organisasi didaam suatu perusahaan. (Marpaung, 2014)

Kedisiplinan diartikan jika karyawan melakukan pekerjaan dengan SOP yang berlaku di rumah sakit. peraturan sangat penting untuk ditaati dengan tujuan memberikan arahan untuk karyawan mempunyai sikap yang disiplin terhadap pekerjaannya karena untuk menciptakan tata tertib sehingga terlaksana dengan baik. Karyawan yang mempunyai kesadaran untuk mentaati

tata tertib, akan mendukung keberhasilan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Arifuddin & Napirah, 2015)

Di Indonesia, tingkat kedisiplinan karyawan khususnya pegawai negeri masih kurang, sekitar 45 % pegawai negeri kurang mentaati peraturan-peraturan kepegawaian yang telah ditetapkan, terutama tentang jam datang dan pulang kerja. Perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan dapat menguntungkan organisasi khususnya yang berorientasi kepada produk jasa pelayanan yang dihasilkan Anastasia, 2000 dalam teori Mirvis & Lamber, 1997. Dengan hal ini perilaku karyawan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja sangat membantu meningkatkan suatu organisasi didalam rumah sakit karena jika karyawan mentaati peraturan yang berlaku maka dapat membangun kesejahteraan didalam rumah sakit tersebut. (Hughes, 2008)

Rumah Sakit X ini adalah merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kawasan Jagakarsa Jakarta Selatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan Rumah Sakit X adalah unit rawat jalan dan unit rawat inap yang secara khusus pelayanannya ditujukan untuk pasien yang memerlukan asuhan keperawatan secara terus menerus hingga terjadi penyembuhan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang didapatkan dari Rumah Sakit X pada tahun 2017 - 2019 terdapat beberapa perawat yang masih kurang disiplin dalam kehadiran absensi. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1.1 Data Absensi Perawat Rumah Sakit X

TAHUN	KETERANGAN JUMLAH ORANG				
	Ijin	Cuti	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan
2017	59	1042	0	518	0
2018	66	1027	0	654	0
2019	56	1118	0	996	0

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin bagian perawat Rumah Sakit X masih perlu diperbaiki. Kasus izin pada setiap tahunnya tidak terlalu banyak mengalami perubahan, namun pada kasus cuti para perawat mengalami peningkatan yang tinggi di tahun 2018 dan 2019, sedangkan pada kasus terlambat selalu mengalami peningkatan disetiap tahunnya, kesimpulannya kinerja perawat yang perlu ditingkatkan adalah pada kasus terlambat

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dan staf HRD Rumah sakit X pada bulan Juni pada tahun 2020 ditemukan bahwa beberapa perawat masih terlihat belum mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, yaitu masih ada perawat yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja, perawat yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ada perawat yang memberikan pelayanan tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, hal ini yang membuat seseorang perawat menjadi tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan informasi berupa keluhan dari pasien, yaitu kualitas pelayanan yang diberikan perawat adalah adanya perasaan tidak puas dengan cara menyampaikan keluhan didepan petugas pelayanan kesehatan, adanya kabar dari orang yang sudah pernah berobat bahwa ada beberapa perawat tidak sopan sehingga membuat pasien atau keluarga pasien tidak nyaman dalam berobat di rumah sakit tersebut, perasaan tidak puas dengan adanya kecendrungan untuk tidak berobat ulang pada rumah sakit tersebut, lalu lokasi parkir mobil yang berada di rumah sakit tidak luas sehingga keluarga pasien atau pasien susah untuk memakirkannya.

Motivasi adalah dorongan atau keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan dengan kesadarannya sendiri tanpa adanya paksaan dari dalam maupun luar dengan penuh semangat dan bertanggung jawab. Menurut (Azar & Shafighi, 2014) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja.

Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan dari rumah sakit maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan mematuhi kedisiplinan kerja karyawan, tetapi membangun kinerja dan kedisiplinan karyawan tidak mudah dibutuhkan motivasi yang tinggi. Apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri. (Astuti & Lesmana, 2018) .

Berdasarkan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Sibarani (2018) di Rumah Sakit Swasta Lancang Kung Pekanbaru Pada variabel disiplin kerja secara keseluruhan pelaksanaan disiplin kerja terkategori “sangat baik” namun masih ada pelaksanaan disiplin kerja yang kurang baik dalam rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru. Dilihat dari dimensi kesadaran pribadi dimana masih ada karyawan yang kurang baik untuk tingkat kesadaran pribadi dalam bekerja, dengan tidak disiplinnya perawat akan berdampak pada kinerja perawat itu sendiri secara tidak langsung juga akan berpengaruh pencapaian tujuan rumah sakit. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perawat diterima

Mengingat pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin perawat, untuk itu peneliti ingin melihat hubungan karakteristik individu dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada perawat di Rumah Sakit X tahun 2020

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan studi pendahuluan dapat dilihat dari status absensi perawat pada tahun 2017-2019 di Rumah Sakit X terjadinya peningkatan keterlambatan perawat dalam 3 tahun terakhir ini dan masih ada perawat yang tidak menerapkan etika dan perilaku kepada pasien, keluarga pasien maupun dengan pengunjung lainnya. Dari latar belakang dengan kondisi di atas, bahwa banyak perawat di Rumah sakit X kurang memperhatikan disiplin kerja yang dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan keperawatan. Hal itu dapat menjadi perhatian khusus dengan cara memberikan berbagai motivasi kepada para perawatnya sehingga akan berdampak positif dalam peningkatan disiplin

kerja. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan karakteristik individu dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Perawat di Rumah Sakit X tahun 2020

C. Tujuan Penelitian

C.1 Tujuan Umum

Diperolehnya informasi tentang hasil analisis hubungan karakteristik individu dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Jakarta Selatan

C.2 Tujuan Khusus

- a. Diperolehnya informasi tentang gambaran karakteristik individu (jenis kelamin, usia, status kepegawaian dan masa kerja), motivasi kerja (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab, dan disiplin kerja pada Perawat di Rumah Sakit X Jakarta Selatan
- b. Diperolehnya informasi tentang gambaran karakteristik individu (jenis kelamin, umur, status kepegawaian, masa kerja) dengan disiplin kerja di Rumah Sakit X Jakarta Selatan
- c. Diperolehnya informasi tentang gambaran motivasi kerja (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab dengan disiplin kerja di Rumah Sakit X Jakarta Selatan
- d. Diperolehnya informasi tentang hasil analisis hubungan karakteristik individu (jenis kelamin, umur, status kepegawaian, masa kerja) dengan disiplin kerja di Rumah Sakit X Jakarta Selatan
- e. Diperolehnya informasi tentang hasil analisis hubungan motivasi kerja (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, status dan tanggung jawab dengan disiplin kerja di Rumah Sakit X Jakarta Selatan

D. Manfaat Penelitian

D.1 Bagi Rumah Sakit

Memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai gambaran motivasi kerja dan disiplin kerja perawat di rumah sakit x, dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit terutama didalam manajemen rumah sakit

D.2 Bagi Akademisi

Menambah wawasan pengetahuan sehingga pembaca dapat memperluas informasi terkait dengan gambaran motivasi kerja dan disiplin kerja pada perawat. Serta hasil penelitian ini diharapkan agar penulis dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh saat kuliah.

D.3 Bagi Praktisi

Proses penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman dan pembelajaran yang sangat berharga. Selain itu penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dipelajari selama perkuliahan di peminatan manajemen rumah sakit.

E. Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah mengetahui Hubungan karakteristik individu dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Perawat disalah satu rumah sakit yang berada di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Penelitian ini akan dilakukan bulan juni tahun 2020. Jenis penelitian ini adalah *cross sectional*. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu diperoleh dari hasil pengisian kuesioner melalui google form tentang “Hubungan karakteristik individu dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Perawat di Rumah Sakit X tahun 2020” serta data sekunder berupa data absensi perawat di Rumah Sakit X pada tahun 2017 sampai 2019

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah Yuniati. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Pandan Arang Boyolali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Diffayoga, R. (2015). Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(2010), 1–10.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan, Masa Kerja, dan Kepuasan Gaji terhadap Komitmen Afektif) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 171. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13408>
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Istikomah, A. N., Hidayat, W., & Widayanto. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Marpaung, I. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 15(2), 84649.
- Mugianti, S. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Praktek Keperawatan* (Pertama). Pusdik SDM Kesehatan.
- Pt, K., & Raharjo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Santoso, E. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sari, L. P. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan*

Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. II(2), 4–98.
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/download/487/451/>

SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 1(4)*.

Azwar, Azrul. 1996. Pengantar Administrasi Kesehatan. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.

Flippo, Edwin B. 1996. Personel management. Singapore: McGraw-Hill Book Company.

Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen personalia & SDM. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPF.

Hariandja, Marihot T.E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo

Hasibuan, S.P Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Manullang, M. 1981. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan ke-7. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mondy, Wayne R. 2008. Human Resource Management. 10th ed. Pearson. Bab 4 dan 5.

Musaneff. 1984. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung.

Notoatmojo, Soekidjo. 2003. Metode Penelitian Kesehatan. Cetaka Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Rivai Veithza, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-1. Yogyakarta: YKPN

Terry, George R dan Leslie W. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Pror. Dr. H. M. Burhan Bungin, S.Sos., M. s. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Supriyatna (ed.); Kedua). Kencana.

Unaradjan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (K. Sihotang (ed.)). Grafindo.

Ruky, A. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.

Pianda, D. (2018). *Motivasi kerja* (T. CV Jejak (ed.); pertama). CV Jejak.

Iskandar, Ns., M.Kep, Yuhansyah, Ns., M. K. (2018). *Pengaruh motivasi kerja & ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja* (Ahlan Tulaska (ed.); pertama). Media Sahabat Cendekia.

Arifuddin, A., & Napirah, M. R. (2015). Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pendahuluan Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berupaya untuk meningkat. *Healthy Tadulako Journal*, 1(1), 1–10.

Hughes, R. (2008). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.

Marpaung, I. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 15(2), 84649.

Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah* (Gianto (ed.); pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.

S.Kep Wasis, N. (2008). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat* (P. N. Karyuni (ed.); Pertama). Buku Kedokteran EGC.

Herlina, V. (2019). *Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS* (pertama). PT Elex Media Komputindo.

Fernandez, A., & Solimun. (2016). *Pemodelan Statistika Pada Analisis Reliabilitas dan Survival* (Tim UB Press (ed.); Pertama). UB Media.

Sefudin, Akhmad, SE, M., Gayatri, Askardiya, M., & Hapsari, Sri, Mpd. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (kedua). UNINDRA PRESS.

Fiyanto, Ary, SE., M., & Sutrisno, Wiriadi, SE., MM., D. (2017). *Manajemen Umum* (kedua). UNINDRA PRESS.