

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD
KOTA SURAKARTA**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

FENI WIDANINGSIH

B 200 060 101

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan bisa didapat antara lain dengan cara meningkatkan *performance* kerja karyawan. *Performance* kerja karyawan diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang untuk memenangkan persaingan bisnis.

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan akan dapat ditingkatkan kinerjanya apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari karyawan, kapan karyawan dapat berperan serta, serta bagaimana dan kapan karyawan dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku kinerja. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalannya adalah apakah pekerja-pekerja dalam sektor aneka industri mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik akan melahirkan perilaku tidak cepat puas diri terhadap hasil (Handayani dan Cahyono, 2008).

Masalah kinerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkanluaskannya. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran manajer menjadi

menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten (Anwar, www.economicalSDM.co.id. Desember, 2006).

Aspek-aspek penilaian kinerja sebagai prestasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dapat dinilai melalui prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, kerjasama, dan perilaku kedisiplinan (Soeprihanto, 2001). Aspek kedisiplinan dalam penilaian kinerja pegang peran dalam dunia kerja. Kedisiplinan yang diterapkan pada karyawan termuat dalam tata tertib kerja.

Permasalahan yang sering ditemui pada pekerja adalah kedisiplinan. Pekerja dalam kedisiplinan cenderung menurun. Di sisi lain kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik akan melahirkan perilaku tidak cepat puas diri terhadap hasil. Faktor perilaku kedisiplinan besar perannya dan bahkan sangat menentukan dalam pandang atau sistem nilai yang hidup dan dianut oleh pucuk pimpinan dan manajemen perusahaan. Tidak dapat diingkari bahwa masih banyak perusahaan yang beranggapan bahwa tenaga kerja hanyalah sebagai faktor produksi semata. Atau bahkan perusahaan hanya berusaha mengejar keuntungan sebesar-besarnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku kedisiplinan. Thurstone (dalam Walgito, 2003:57) berpandangan bahwa perilaku merupakan suatu tingkatan efek, baik itu bersifat negatif maupun positif dalam hubungannya dengan obyek-obyek psikologis. Adapun kedisiplinan diartikan oleh Poerwadarminta (1998:1045) sebagai latihan batin dan watak dengan maksud

supaya segala perbuatan selalu menaati tata tertib dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Soemarmo (2006:12) menyatakan bahwa disiplin meningkatkan prestasi kerja secara singkat dapat disebutkan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran melalui perilaku. Perilaku disiplin akan membuat pekerja menjadi tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan atau yang tidak sepatutnya dilakukan. Bagi pekerja yang memiliki sikap disiplin, maka perilaku atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani diri pekerja apabila pekerja tidak berbuat disiplin. Sikap disiplin pekerja dipengaruhi oleh nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan seseorang atau kelompok kerja.

Penelitian Pristyadi (2008) menyatakan bahwa faktor kedisiplinan yang dimiliki karyawan dapat menurun, karena karyawan kurang memiliki motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kekomplekkan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Purba (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang

dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan produktif menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Nafiah (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Harsono (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut cara kerja seseorang karyawan menyesuaikan dirinya dengan kondisi dan situasi kerja. Penyesuaian diri berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dalam bekerja atau sering disebut dengan motivasi kerja sehingga karyawan merasakan senang dan semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja seseorang akan merasakan berat dalam melakukan pekerjaannya. Banyak sekali kendala-kendala yang dihadapi karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam kinerjanya akan berusaha mengatasi setiap kendala dengan cara berdisiplin untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh oleh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD KOTA SURAKARTA.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Surakarta?
2. Apakah disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mencari bukti empiris motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Surakarta.
2. Untuk mencari bukti empiris disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Surakarta.
3. Untuk mencari bukti empiris kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini ditujukan bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman yang telah didapatkan dari kegiatan perkuliahan dan membuka wawasan baru tentang fenomena yang terjadi saat ini.

2. Bagi karyawan rumah sakit

Dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan,

meningkatkan motivasi, dan disiplin kerja sehingga kepuasan kerja dapat dimiliki karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan referensi untuk melakukan penelitian yang serupa lebih lanjut.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disabarkan lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Membahas tentang motivasi yang meliputi motivasi, disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, definisi operasional dan alat pengukurannya, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Berisi tentang statistik deskriptif, identitas responden, dan analisis data serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.