

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Menurut *Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009* rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit institusi pelayanan kesehatan, artinya institusi yang mempunyai tingkat kerumitan yang tinggi karena sumber daya manusia yang bekerja disana bersifat multidisiplin. Peran penting dari sebuah lembaga tentunya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang biasanya diikuti dengan kinerja yang tinggi juga (Sutrisnoputri, Suryawati and Fatmasari, 2018). Standar penilaian keberhasilan pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab dari institusi tersebut khususnya dalam manajemen pengelolaan dilihat dari kualitas kinerja sumber daya manusia. (Mustanti, 2018)

Menurut Logahan (2009) kinerja adalah suatu ketercapaian dari tujuan sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan sukses ialah apabila mereka memiliki grafik kerja yang meningkat sesuai dengan kualitas dari sumber daya yang mereka pekerjakan di organisasi tersebut. Sutrisnoputri, Suryawati and Fatmasari (2018) mengatakan bahwa seorang perawat ketika menjalani pekerjaannya harus berlandaskan dengan prosedur atau standar asuhan keperawatan yang berlaku. Seluruh penjelasan mengenai cara kerja dan tingkat kinerja sampai dengan petunjuk kualitas dan proses pelaksanaan kinerja serta hasil yang bisa dinilai merupakan standar asuhan perawat.

Menurut Robbins (2008) setiap orang memiliki perbedaan yang mendasar pada karakteristik individu seseorang mulai dari usia, status pernikahan, hingga lama masa kerja. Karakteristik individu perawat tersebut sangat mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian Kanestren (2009), menunjukkan jika karakteristik individu memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja dari seorang perawat.

Sutrisnoputri, Suryawati and Fatmasari (2018) menyatakan kinerja perawat merupakan kinerja seorang perawat dalam menjalankan kekuasaan, tanggung

jawab, kewajiban, hingga penugasannya dengan maksimal dan optimal demi mencapai tujuan profesi dan organisasi. Standar pelayanan keperawatan merupakan penilaian terhadap kinerja perawat yang telah melayani pasiennya dengan pernyataan dalam bentuk deskriptif perihal kualitas pelayanan. Standar praktik keperawatan merupakan cara penilaian kualitas pelayanan kepada pasien yang dipakai perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Menurut Busro (2018), disiplin kerja merupakan ukuran dari sebuah kinerja yang maksimal dan baik. Menurut Amir and Rusman (2021), disiplin kerja ialah sikap dalam kepatuhan, penghormatan, menghargai, serta menaati aturan yang ditetapkan, baik menyanggupi dari tulisan hingga melaksanakannya dan menerima pemberian sanksi apabila ada pelanggaran.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Sutrisnoputri, Suryawati and Fatmasari (2018) Disiplin kerja di rawat inap RSUD Tugurejo Semarang dengan kelompok disiplin kerja kurang baik sebanyak 57% sedangkan kinerja perawat kurang baik sebanyak 44% dimana terdapat korelasi diantara kedisiplinan kerja dengan kinerja dari perawat yang bekerja di rawat inap. Menurut Arifah, Safrizal and Fathor (2020) mengungkapkan bahwa kinerja perawat bisa dicapai apabila perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para perawat sehingga dalam hasil penelitian ini menunjukkan H1 diterima, hal ini mengartikan jika kedisiplinan kerja memang sangat terbukti mempunyai dampak positif terhadap kinerja dari seorang perawat. Hasil penelitian lain menurut Amir and Rusman (2021) dihasilkan bahwa p memiliki nilai 0,02 yang memiliki arti bahwa nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dari nilai $\alpha=0,05$ dari sejumlah 32 orang yang menjadi responden. Hal ini kemudian menjadikan H_0 pada penelitian ini tidak diterima atau ditolak. Artinya, hubungan atau korelasi antar disiplin kerja dengan kinerja perawat pada lokasi penelitian ialah ada.

I.2 Rumusan Masalah

Hasil wawancara penulis dengan dua orang kepala ruangan dan tiga perawat, ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja seperti terdapat kesadaran yang rendah pada beberapa perawat tentang pentingnya disiplin kerja, hal tentunya dapat dilihat dari adanya keberadaan perawat yang telat masuk

kerja, masih ada perawat yang tidak menggunakan tanda pengenal dan seragam yang tidak sesuai, serta masih ada perawat yang datang terlambat setelah jam istirahat. Hasil observasi peneliti didapatkan perawat perempuan menggunakan seragam yang tidak sesuai, tidak menggunakan tanda pengenal, dan suka menunda pekerjaan. Setelah itu, penulis melakukan wawancara terhadap manajemen rumah sakit, dimana didapatkan hasil bahwa manajemen rumah sakit memberikan penyegaran berupa reward terhadap pegawai yang taat pada kedisiplinan kerja dan manajemen juga memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin berdasarkan tingkatan dari perlanggarannya dan berpedoman sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 yaitu tentang disiplin pegawai negeri sipil. Namun, karena masih adanya pelanggaran di RSUP Dr. Sitanala Tangerang peneliti berasumsi bahwa kedisiplinan yang diterapkan perawat masih terlihat kurang baik sehingga akan berdampak pada kinerja perawat.

Hasil wawancara dan observasi membuat penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang”. Hal ini juga berlandaskan dari fakta bahwa belum adanya penelitian dengan judul tersebut pada RSUP terkait.

Berdasarkan hal tersebut kemudian tersusunlah beberapa rumusan masalah yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini. Rumusan masalah itu diantaranya ialah:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik individu perawat (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- b. Bagaimana hubungan karakteristik individu perawat (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- c. Bagaimana gambaran persepsi kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- d. Bagaimana gambaran disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- e. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini memiliki tujuan umum ialah untuk dapat mengetahui hubungan antar disiplin kerja dengan kinerja perawat dan menganalisis korelasi tersebut khususnya pada ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang pada tahun 2022.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi gambaran karakteristik individu perawat (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- b. Menganalisis hubungan karakteristik individu perawat (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- c. Mengidentifikasi gambaran kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- d. Mengidentifikasi gambaran disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- e. Menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.

I.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Rumah Sakit Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan berupa ide dan gagasan bagi manajemen keperawatan di RSUP Dr. Sitanala Tangerang untuk meningkatkan evaluasi kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.

b. Bagi Instansi Pendidikan Perawatan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber belajar dan implementasi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Riset Keperawatan

Bahwa sangat penting kaitannya dengan manajemen keperawatan, mengingat disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat sehingga dapat membentuk tenaga perawat yang professional dan terciptanya manajemen keperawatan yang professional juga. Diharapkan juga dapat meningkatkan kualitas manajemen kinerja di rumah sakit, terutama pada kelompok yang berisiko terhadap kedisiplinan kerja.