

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan Rumah sakit sebagai industri jasa merupakan bentuk upaya pelayanan kesehatan yang bersifat sosial ekonomi. Rumah sakit merupakan institusi yang bersifat kompleks serta bersifat organisasi yang beragam (Setiarini, 2012). Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang digunakan untuk menjalankan pelayanan kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau kesehatan penunjang. Menurut Nurafriani (2011), mengungkapkan bahwa pengelolaan rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai komitmen, sarana dan prasarana yang mendukung terselenggaranya pelayanan yang bermutu, tata laksana prosedur pelayanan yang sesuai standar pelayanan serta dukungan kepercayaan dari masyarakat pengguna dan pihak terkait (*stake holder*).

Keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan menjadi faktor utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada pasien oleh tim multi disiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan anggota tim kesehatan paling depan yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus (Avriyanto, 2012). Menurut Sopriharto (2001) dalam Avriyanto (2012) menjelaskan bahwa salah satu yang harus diperhatikan pada jasa rumah sakit adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit.

Peranan sumber daya manusia yang terbesar dalam rumah sakit adalah perawat, dimana kinerja perawat sangat dituntut keberadaannya. Kinerja perawat merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal (Setiarini, 2012). Perawat adalah orang yang bertugas

untuk merawat dan menyembuhkan orang yang sakit baik yang dilaksanakan sendiri maupun dibawah pengawasan dokter (Rahardjo, 2008). Perawat dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari tanggung jawab yang harus dilaksanakan, seperti tanggung jawab perawat terhadap individu, keluarga dan masyarakat, tanggung jawab perawat terhadap tugas, tanggung jawab perawat terhadap sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya serta tanggung jawab perawat terhadap profesi keperawatan (Depkes RI, 1998).

Disiplin adalah sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Tujuan disiplin kerja bagi organisasi yaitu untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Avriyanto, 2012). Orang yang disiplin memiliki tingkat disiplin yang tinggi, baik dalam segi pekerjaan maupun dalam kegiatan lainnya. Suatu organisasi yang sukses adalah organisasi yang konsisten dalam melaksanakan suatu strategi, di mana peran sumber daya manusia dan tingkat kedisiplinan menentukan keberhasilan seseorang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2012). Kinerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena kinerja yang tinggi pada umumnya diperoleh bila adanya keserasian dan kesamaan antara kinerja dengan tuntutan lingkungan pekerjaan. Pencapaian kinerja yang tinggi didukung oleh kemampuan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dari individu yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah pengetahuan, pengalaman, kemampuan dan motivasi (Setiarini, 2012).

Perawat yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, kemungkinan terjadinya penyelewengan karena kelalaian perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan, sedangkan untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik, dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi (Avriyanto, 2012). Hasil

penelitian yang dilakukan Setiarini (2012), dengan melihat fenomena adanya keluhan dari perawat dan bidan yang mengungkapkan bahwa beban kerja mereka tinggi, mereka sering *double job* karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menyebabkan perawat dan bidan tidak disiplin. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan umur terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011, terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011, terdapat hubungan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011, terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuhriana (2012), dengan melihat fenomena yang terjadi dan menyangkut tentang perawat, yaitu seringkali terjadi ketidakseimbangan intensif atau *reward* antara kelompok dokter, perawat dan yang setara dengan perawat, tenaga administrasi, serta tingkatan manajer rumah sakit sehingga menyebabkan terjadinya konflik yang berkepanjangan dan menyebabkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi, khususnya perawat. Sehingga kinerja perawat menjadi menurun atau kurang. Hal ini juga akan berdampak terhadap kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit tersebut. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2013), dengan melihat fenomena Rumah Sakit Umum Tangerang menghasilkan produk pelayanan bermutu dengan biaya relatif terjangkau oleh para pengguna jasa. Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan terutama disiplin dan motivasi para perawat bagian anak di Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. Perawat sebagai pelaksana pelayanan pengguna jasa rumahsakit, dibutuhkan SDM yang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi kinerja sesuai standar kualitas mutu pelayanan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senapati Bantul merupakan Rumah Sakit milik pemerintah daerah dengan akreditasi B. RSUD Panembahan Senapati Bantul mempunyai fungsi antara lain: menyelenggarakan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan non medis, pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan latihan, penelitian dan pengembangan, administrasi umum dan keuangan, serta penyuluhan kesehatan masyarakat rumah sakit (Dinkes Kab. Bantul)

RSUD Panembahan Senapati Bantul memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan kelengkapan fasilitas peralatan medik dan penunjang medik yang meliputi: Laboratorium, Radiologi, Ultra Sonografi, Elektrokardiografi, Elektrik Encephalografi dan *brain mapping* serta mempunyai pelayanan spesialisasi yang mencakup Penyakit Dalam, Umum, Bedah Orthopedi, Syaraf, Kebidanan, Telinga Hidung Tenggorokan (THT), Kulit Kelamin, Anak, Rehabilitasi Medik, Jiwa, Mata, Gigi, Bedah Umum, Tumbuh Kembang, Psikologi, Canna, Bedah Onkologi dan Unit Hemodialisa. RSUD Panembahan Senapati Bantul memiliki 13 ruang rawat inap meliputi 1 ruang rawat bayi, 1 ruang rawat anak, 1 ICU dan 10 ruang rawat dewasa. Jumlah perawat rawat inap yang ada di RSUD Panembahan Senapati Bantul sebanyak 170 perawat, yang terdiri dari 16 perawat yang berpendidikan S1 dan 154 perawat berpendidikan DIII.

RSUD Panembahan Senapati Bantul membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan dapat bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan prima (*excellent*, memuaskan), mandiri dan tetap memberikan fungsi sosial. RSUD Panembahan Senapati Bantul dalam mencapai tujuan profesionalisme perawat di rumah sakit ada berbagai kendala yang ditemukan, seperti yang diungkapkan kepala ruang melati dan kepala ruang bakung diantaranya kurangnya disiplin karyawan yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kehadiran perawat pada saat jam masuk kerja, masih adanya perawat yang menggunakan pakaian dinas tidak beserta dengan kelengkapannya, masih rendahnya disiplin perawat dalam menggunakan fasilitas dan perlengkapan

rumah sakit. Kurangnya ketaatan perawat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur atau cara-cara kerja yang ditetapkan.

Hasil studi pendahuluan tentang disiplin kerja yang dilakukan peneliti pada tanggal 02-04 Juni 2014 di RSUD Panembahan Senopati Bantul, masih adanya keterlambatan perawat yang datang ke rumah sakit, yaitu masih ada perawat yang datang melebihi dari jam dinas perawat yang sudah ditentukan di RSUD Panembahan Senopati Bantul yaitu pukul 7.30 WIB. Sedangkan dari pukul 7.30 sampai dengan pukul 14.30 WIB perawat ada diruangan dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dimana Perawat Primer (PP) bertugas sebagai penanggung jawab tim dan Perawat *Asociate* (PA) bertugas sebagai perawat pelaksana.

Hasil observasi pada tanggal 02 Juni 2014 terhadap 20 orang perawat tentang kedisiplinan dalam menjalankan SOP, didapatkan bahwa 70% perawat melakukan tindakan keperawatan sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), dan 30% perawat melakukan tindakan belum sesuai dengan SOP. Sedangkan dari hasil wawancara peneliti terhadap Kepala Ruang Melati dan Kepala Ruang Bakung diperoleh data bahwa dalam 3 bulan terakhir masih ada perawat yang datang terlambat dari jam masuk yang sudah ditentukan dengan persentase ruang Bakung 10% dan ruang Melati 20% dengan alasan ada kepentingan keluarga dengan konfirmasi dan tanpa konfirmasi. Perawat yang menggunakan pakaian dinas tidak beserta dengan kelengkapannya dengan persentase ruang Bakung 5% dan ruang Melati 10%. Rendahnya disiplin perawat dalam menggunakan fasilitas dan perlengkapan rumah sakit seperti alat-alat medis dengan persentase ruang Bakung 10% dan ruang Melati 15%. Kurangnya ketaatan perawat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur atau cara-cara kerja yang ditetapkan dengan persentase ruang Bakung 10% dan ruang Melati 20% dengan alasan keterbatasan alat yang tersedia.

Kurangnya disiplin perawat mengakibatkan ada beberapa tugas yang terhambat. Solusi dari masing-masing kepala ruang Melati dan kepala ruang Bakung apabila ada perawat yang terlambat dengan melimpahkan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh perawat yang terlambat kepada perawat lain yang

datang lebih awal, sehingga berakibat tugas selesai melebihi waktu yang ditentukan. Selain itu masing-masing kepala ruang juga memberikan solusi saat *meeting morning* seperti memberikan motivasi pentingnya disiplin bagi perawat. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Melati dan Ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuinya gambaran karakteristik responden di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- b. Diketuinya gambaran disiplin kerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- c. Diketuinyagambaran kinerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul.
- d. Diketuinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang Melati dan ruang Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktisi

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh dan pembelajaran yang baik khususnya yang terkait dengan disiplin perawat guna meningkatkan kualitas kerja.

b. Bagi Perawat di RSUD Panembahan Senopati

Sebagai acuan dan penerapan bagi perawat dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik dan profesional.

c. Bagi Kepala Bidang Keperawatan

Dapat mengevaluasi praktek pelayanan keperawatan yang diberikan setiap 3 bulan sekali dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terhadap perencanaan ketenagaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Manfaat Teoritis

Bagi ilmu pengetahuan khususnya manajemen keperawatan hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa keperawatan khususnya STIKES Jendral Ahmad Yani dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Keaslian penelitian

1. Evawati (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Anak RSUD Tangerang”. Penelitiannya menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *total sampling* dengan sampel yang berjumlah 38 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja, analisa data, lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya adalah terletak pada variabel disiplin kerja dan kinerja, teknik pengambilan *sampling*, dan responden yaitu perawat.

2. Zuhriana (2012), dengan judul penelitian “Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur”. Penelitiannya menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *total sampling* dengan sampel yang berjumlah 34 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel penelitian, analisis data, tempat dan waktu penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*, populasi, teknik sampling yang digunakan yaitu *total sampling*, dan pada variabel kinerja.
3. Setiari (2012), dengan judul penelitian “Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dan Bidan di Rumah Sakit Bhayangkara TK I Raden Said Sukanto Tahun 2011”. Penelitiannya menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling menggunakan *random sampling* dengan sampel keseluruhan berjumlah 102 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan umur terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011, terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011, terdapat hubungan imbalan terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011, terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana dan bidan di RS Sukanto tahun 2011.
Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas, objek penelitian yaitu pada penelitian ini bidan diikutsertakan, cara pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, lokasi serta waktu penelitian. Sedangkan persamaannya terletak pada metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*, analisis data dan variabel kinerja.