

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin, maka semakin tinggi produktivitas kerja pada seseorang. kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya untuk meningkatkan semangat kerja, dan terwujudnya tujuan dari rumah sakit serta pelayanan kesehatan yang lebih optimal. Adapun untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, perlu adanya rancangan sistematis agar meminimalisir kerja perawat yang mengalami penurunan. Dengan bukti bahwa tertundanya penyelesaian pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu, tingkat ketidakhadiran para perawat yang semakin meningkat, kurangnya inisiatif perawat untuk mengerti bahwa sekelilingnya adalah orang sakit, namun mereka bercengkrama dan tertawa dengan keras, tidak dapat menyelesaikan keluhan pasien dengan baik, beberapa perawat yang tidak 100 % tidak melaksanakan program kerja, serta beberapa perawat yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini berdampak pada keluhan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan pihak Rumah Sakit (Dalimunthe et al., 2020).

Kedisiplinan sangat berperan penting dalam perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan Rumah Sakit, sedangkan perawat yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan Rumah Sakit. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap perawat. Kesadaran perawat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi perawat dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi maupun Rumah Sakit. Selain itu instansi atau Rumah Sakit sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu

bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua perawat (Arifah et al., 2020).

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas bahwa disiplin kerja individu dalam instansi atau Rumah Sakit akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang perawat yang juga berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Hijayanti.S, 2020). Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin membaik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya perawat mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Rumah Sakit maupun bagi perawat itu sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja perawat akan semakin baik kinerja perawat dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan rumah sakit. Jika semakin rendah tingkat disiplin perawat semakin rendah kinerja perawat dalam rumah sakit. Hal tersebut berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut dan perawat itu sendiri. Organisasi tersebut tidak akan berkembang menjadi organisasi yang baik jika tetap stagnan dengan kondisi yang sama (Anhelma et al., 2022).

Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan khususnya lingkungan Rumah Sakit. Penerapan disiplin dalam suatu Rumah Sakit merupakan salah satu masalah *personal* yang paling sulit dihadapi Rumah Sakit. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi, instansi atau Rumah Sakit (Chusminah, 2019). Karena setiap Rumah Sakit, harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya agar terus berkembang pesat dan terhindar dari kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas rumah sakit. Sehingga produktivitas kerja yang tinggi akan sangat penting bagi rumah

sakit, sebab produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan hasil yang akan dicapai. Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks, penting bagi perawat manajer untuk memahami tentang produktivitas karena akan berdampak pada perawatan pasien dan masa kerja perawat.

Produktivitas merupakan salah satu dari sepuluh indikator dalam pemberian asuhan keperawatan (Sinaga, 2022). Ukuran produktivitas kerja perawat yang sebenarnya adalah hasil kesehatan bagi pasien melalui peningkatan *Bed of Rate* (BOR) dan *Long of Stay* (LOS). Mengukur produktivitas kerja perawat merupakan masukan bagi mutu pelayanan keperawatan. Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang baik, melakukan kerja yang berkualitas khususnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. *Colquitt* mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku perawat yang berkontribusi, baik secara positif atau *negative* terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut *Colquitt* ditentukan oleh tiga factor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counterproductive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua asset Rumah Sakit merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016).

Dari penelitian William di Amerika bahwa penuaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat. Sedangkan dalam penelitian Trinkoff perawat yang bekerja lebih dari 12 jam sehari atau shift malam. Menunjukkan hasil 28% dari laporan perawat yang bekerja lebih dari 12 jam per hari produktivitas kerja menurun. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian (Darma, dalam Dalimunthe et al., 2020) menunjukkan produktivitas tenaga keperawatan pada jam kerja di Instalasi Rawat Inap sebesar 0,44, aktivitas tenaga keperawatan pada jam kerja untuk kegiatan keperawatan langsung 8,41%, keperawatan tak langsung 14,27%, kegiatan penyuluhan 1,89%, administrasi 19,85% dan kegiatan tidak

produktif 55,58%. Kondisi ini menunjukkan tingkat pemanfaatan waktu kerja selama jam kerja masih belum optimal. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, jaminan sosial, manajemen kesempatan berprestasi, disiplin kerja (Dalimunthe et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala ruangan yang peneliti lakukan, terhadap aktivitas perawat di salah satu unit rawat inap, ruangan fatahillah RSUD kanjuruhan, dengan jumlah total tenaga perawat di ruangan sebanyak 14 orang dan dipecah menjadi 3 shift (Pagi 6 orang, Sore 4 orang dan Malam 3 orang). Diketahui bahwa produktivitas kerja di ruangan fatahillah cukup optimal, dapat dilihat dari saat pertukaran shift sore cenderung banyak yang cukup tepat waktu, menggunakan jam kerja dengan sebaik-baiknya seperti: mengisi laporan asuhan keperawatan, pulang kerja tepat waktu. Kemudian saat menggunakan alat kesehatan dan melakukan tindakan kesehatan, sesuai dengan *standart operasional procedure*. Misalnya, mengganti sarung tangan dan memakai sarung tangan baru saat memeriksa pasien berikutnya. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan fatahillah disampaikan bahwa, masih belum mempunyai data mengenai kedisiplinan dan produktivitas kerja perawat.

Sehingga, sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas. Maka, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui Karya Ilmiah Akhir Ners (KIAN) dengan judul “Analisis Faktor Kedisiplinan Dan Produktivitas Kerja Perawat” Di Instalasi Rawat Inap Fatahillah RSUD Kanjuruhan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimana analisis faktor kedisiplinan perawat dan produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap fatahillah RSUD kanjuruhan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari karya ilmiah ini adalah untuk menganalisis faktor kedisiplinan perawat dan kualitas produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap fatahillah RSUD kanjuruhan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Karya Ilmiah ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya meliputi:

##### **1.4.1. Manfaat Praktis:**

###### **a. Bagi Penulis**

Memberikan pengetahuan baru bagi penulis dengan menyusun karya ilmiah dan memperkuat landasan teoritis terhadap analisis faktor kedisiplinan dan produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap fatahillah RSUD kanjuruhan

###### **b. Bagi Tempat Penelitian**

Hasi penulisan karya ilmiah ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan terutama untuk mengetahui faktor kedisiplinan dan kualitas produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap fatahillah RSUD kanjuruhan.

###### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat memberikan masukan sebagai referensi tambahan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang faktor kedisiplinan dan produktivitas kerja perawat.

##### **1.4.2. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada bidang manajemen keperawatan.