

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil thesis yang ditulis oleh Dalimunthe, B.M (2019) tentang “analisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja perawat pada rumah sakit umum delia kabupaten langkat tahun 2018”. Dalam penelitiannya, hasil uji statistik dengan menggunakan *pearson product moment* menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat di rumah sakit umum delia diketahui nilai probabilitasnya ($p=0,000$) < $\text{sig}_a=0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria dalam persyaratan hipotesisnya terdapat “hubungan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja dengan nilai probabilitasnya ($0,000$) < $\text{sig}_a=0,005$ dan kemudian terdapat nilai Adjust R Square sebesar 0,356. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 35,6% kedisiplinan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja perawat di rumah sakit delia.

Penelitian serupa dengan judul “hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit vita insani pematang siantar” yang dilakukan oleh Sevina, D.R. Anggi (2022). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Berdasarkan hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r =0,540$; $p<0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja perawat. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini menunjukkan H1 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja perawat. Dibuktikan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja sebesar 29,20%.

Adapun penelitian lainya oleh (Arifah et al., 2020) tentang Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel

intervening. Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi linar bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, ditunjukkan dari nilai koefisien standardized (β) sebesar 0,319 dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian H1 diterima. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja perawat dapat dicapai jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para perawat. Perubahan peningkatan disiplin kerja digambarkan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis akan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat yang dicerminkan melalui aspek sasaran kerja perawat (karyawan) yang meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja sama. Disiplin kerja perawat yang tinggi akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja perawat di lingkup Rumah Sakit Umum Daerah Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berikutnya penelitian oleh (Mainy, 2022) dengan hasil analisisnya menggunakan uji Chi-square menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Tamiang dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Hasil tabulasi silang yang diketahui dari 83 orang responden dengan disiplin rendah, mayoritas kinerja perawat dengan kategori kurang yaitu 79 orang (95,2%) dan kinerja perawat dengan kategori baik yaitu 4 orang (4,8%). Dari 30 orang disiplin kerja perawat dengan kategori tinggi, kinerja perawat mayoritas baik sebanyak 26 orang (86,7%) dan kinerja perawat dengan kategori kurang yaitu 4 orang (13,3%).

Selanjutnya penelitian oleh (Arifuddin & Napirah, 2020) tentang Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Chi Square yang dilakukan terhadap disiplin dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,004$ ($\rho < 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan disiplin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.

2.2 Keperawatan

Dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dan pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Presiden RI, 2014).

Berdasarkan undang undang No. 17 tahun 2023 sebagai sebuah profesi yang melaksanakan asuhan praktik keperawatan, seorang perawat dengan kualifikasinya diwajibkan memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) sebagai bukti tertulis dan pencatatan resmi yang dikeluarkan Majelis Tenaga Kesehatan Indonesia (MTKI). Untuk memperoleh STR, seorang calon perawat profesional harus memiliki dua jenis sertifikat terlebih dahulu, yaitu sertifikat kompetensi sebagai surat tanda pengakuan untuk kompetensi perawat yang sudah lulus uji surat tanda pengakuan untuk melakukan praktik keperawatan (Dewan Perwakilan Rakyat RI, 2023).

2.2.1 Perawat

a. Definisi Perawat

Perawat (nurse) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. (Simamora et al., 2019) perawat merupakan seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Sedangkan menurut (Suprpto et al., 2021) Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain

berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya.

b. Peran Perawat

Menurut (Sulistyoningsih et al., 2018) peran perawat dapat dibagi menjadi 5 bagian yaitu :

a. Peran sebagai pelaksana kesehatan

Peran sebagai pelaksana yaitu keseluruhan kegiatan pelayanan masyarakat dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya, dalam melaksanakan peran tersebut perawat perawat bertindak selaku: pemberi rasa nyaman, pelindung dan pembela, communicator, mediator, rehabilitator.

b. Peran sebagai pendidik

Memberi pendidikan dan pemahaman kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik di rumah, Puskesmas dan masyarakat dilakukan secara terorganisir dalam rangka menanamkan perilaku sehat, seperti yang diharapkan dalam mencapai tingkat kesehatan yang optimal.

c. Peran sebagai administrasi

Perawat kesehatan masyarakat yang diharapkan dapat mengelola kegiatan pelayanan kesehatan puskesmas dan masyarakat sesuai dengan beban tugas dan bertanggung jawab terhadap suatu permasalahan, mengambil keputusan dalam pemecah masalah, pengelolaan tenaga, membuat kualitas mekanis kontrol, dan bersosialisasi dengan masyarakat.

d. Peran sebagai konseling

Perawat kesehatan yang dapat dijadikan sebagai tempat bertanya individu, kelompok dan masyarakat untuk memecahkan berbagai permasalahan dalam bidang kesehatan dan keperawatan yang dihadapi dan akhirnya dapat membantu memberikan jalan keluar dalam mengatasi masalah kesehatan dan keperawatan yang dengan melibatkan sumber-sumber yang lain, misalnya keluarga.

e. Peran sebagai peneliti

Yaitu melakukan identifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan, selanjutnya penelitian dilaksanakan dalam kaitannya untuk menemukan faktor yang menjadi pencetus atau penyebab terjadinya permasalahan tersebut melalui kegiatan penelitian dalam praktek keperawatan.

c. Fungsi Perawat

(Jakri & Timun, 2019) Ada tiga jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu;

- Fungsi Independent

Dimana perawat melaksanakan perannya secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain. Perawat harus dapat memberikan bantuan terhadap penyimpangan atau tidak terpenuhinya kebutuhan dasar manusia (biopsikosial/kultural dan spiritual), mulai dari tingkat individu utuh, mencakup seluruh siklus kehidupan, sampai pada tingkat masyarakat, yang juga tercermin pada tidak terpenuhinya kebutuhan dasar pada tingkat sistem organ fungsional sampai molekuler. Kegiatan ini dilakukan dengan diprakarsai oleh perawat, dan perawat bertanggungjawab serta bertanggung gugat atas rencana dan keputusan tindakannya.

- Fungsi Dependent

Kegiatan ini dilaksanakan atas pesan atau intruksi dari orang lain.

- Fungsi Interdependent

Fungsi ini berupa “kerja tim”, sifatnya saling ketergantungan baik dalam keperawatan maupun kesehatan.

d. Tugas Perawat

(Wirentanus, 2019) menjelaskan lebih terperinci mengenai tugas dan wewenang perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, baik tingkat perorangan maupun pada

masyarakat. di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat berwenang pada:

1. Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik
2. Menetapkan diagnosis keperawatan
3. Merencanakan tindakan keperawatan
4. Melaksanakan tindakan keperawatan
5. Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan
6. Melakukan rujukan
7. Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
8. Memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter
9. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
10. Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan pandangan hidup yang juga bagian dari sikap mental, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dalam kehidupan seseorang. sehingga Pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya (Dalimunthe et al., 2020).

Hasibuan dalam Busro (2018, hlm. 340) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, serta teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sementara itu, Produktivitas dalam keperawatan erat kaitannya dengan efisiensi dan keefektifan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan

pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan terus, serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas kerja perawat (individu) adalah bagaimana individu/perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (Job Performance). Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilaia kinerja seseorang perawat(Bayu Kurniawan et al., 2023)

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Anoraga (dalam Busro, 2018, hlm. 346-348) meliputi :

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja pada setiap anggota maupun karyawanya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih baik.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan yang tinggi dan pelatihan yang matang akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Hal tersebut merupakan syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perawat tentunya.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, termasuk disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku dan lain sebagainya. Hal tersebut akan bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

d. Keterampilan

Keterampilan merupakan teknik dan ketangkasan dalam melakukan tindakan yang sesuai dengan *standart operasional prosedur* yang ditingkatkan melalui pelatihan.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting

karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, semua itu akan berpengaruh terhadap kesehatan dan produktivitas kerja dari perawat.

g. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup, berdasarkan tingginya prestasi dan kinerja yang bagus, dapat meningkatkan produktivitas kerja yang semakin lebih baik.

h. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan, termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya dapat mempengaruhi terhadap baik peningkatan atau penurunan dari produktivitas kerja pada pegawainya.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi serta mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan dari pimpinan kepada setiap karyawan, menunjukkan kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

k. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas akan tercapai.

l. Kesempatan Berprestasi

Setiap karyawan dapat mengembakan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan itu, maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator pencapaian produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2020) untuk mengukur produktivitas kerja baik dalam rangka evaluasi perusahaan maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan

untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya sangat berguna bagi perusahaan dan diri sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Adapun untuk pengukuran produktivitas kerja yang dilakukan dapat melalui 2 cara menurut (Dalimunthe et al., 2020) yaitu;

1. Dimensi Keluaran Administrasi

Dimensi keluaran administrasi yang dimaksud adalah dengan melihat seberapa baik pelayanan yang dapat diberikan oleh perawat, dokter dan pihak di rumah sakit. Dimensi keluaran administrasi bagi perawat dapat berupa produk pelayanan pasien mulai dari persiapan pendaftaran pasien, pendataan pasien dalam status, laboratorium, hingga menyimpan data pasien. Sedangkan pengukuran dimensi keluaran perubahan kesehatan dari pasien dilakukan dengan melihat perkembangan penyakit pasien atau peningkatan kesehatan pasien.

2. Dimensi keluaran perubahan perilaku

Sedangkan dimensi perubahan perilaku mengarah pada tentang meneliti perkembangan penyakit pasien sesuai gejalanya, dan mengukur peningkatan kesehatan pasien kemudian dipantau sampai sembuh.

2.4 Disiplin

2.4.1. Definisi Disiplin

Disiplin kerja merupakan variabel penting yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan untuk menghindari terjadinya kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, disiplin pegawai negeri sipil adalah

kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP RI, 2010).

Selain itu, menurut Hasibuan dalam (Busro 2018, hlm. 340), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sementara itu, Disiplin juga merupakan sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku sekitarnya terutama berprofesi sebagai perawat yaitu kedisiplinan perawat yang telah di tentukan di RS. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap seorang perawat dengan begitu mereka akan menjadi perawat yang bertanggung jawab. (Fajri, 2017). Sehingga, Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di rumah sakit apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada (Maulina et al, 2020).

2.4.2. Aspek Aspek Disiplin

Menurut Anggraeni dalam (Dalimunthe et al., 2020) menyebutkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi :

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun. Kehadiran tepat waktu memungkinkan target kerja tercapai, tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

b. Waktu kerja

merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir

pekerjaan mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya. Perintah atasan yang dimaksud tentu sehubungan dengan pencapaian target tugas-tugas di perusahaan.

d. Kepatuhan

terhadap aturan Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan. Kepatuhan terhadap aturan memperlancar dan mempermudah pengelolaan sumber daya yang ada

e. Pemakaian Seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan rumah sakit menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali, sehingga diwajibkan untuk mematuhi tentang aturan penggunaan seragam yang diatur di rumah sakit. Oleh karena itu setiap karyawan wajib mengikuti dan menaati aturan yang berlaku didalam rumah sakit.

Selain itu, menurut (Yulizar, 2019) aspek disiplin perawat dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besaran kompensasi dapat berpengaruh pada tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, jika mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b. Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan atau organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para

pegawai. Para pegawai akan selalu meniru apa yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pemimpinnya pasti akan diikuti oleh para bawahannya.

c. Adanya kepastian aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika terdapat pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.4.3. Indikator Disiplin Perawat

Menurut Robinns dalam (Dalimunthe et al., 2020). Kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya:

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja. Karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu rumah sakit dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan rumah sakit atau perusahaan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan rumah sakit berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sementara itu, menurut (Chusminah, 2019) Pada dasarnya indikator-indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu lembaga yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan turut berpengaruh pada kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang hendak diraih harus jelas ditentukan secara ideal serta cukup menantang bagi kapabilitas pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Teladan Pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani

bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

2.5 Pengaruh Disiplin Perawat Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga, apabila disiplin kerja dinilai kurang baik maka, akan berdampak terhadap produktivitas yang kurang optimal. Begitu pun sebaliknya, bila disiplin kerja baik maka, produktivitas kerja akan lebih optimal. Tentunya, disiplin kerja yang baik diukur dengan beberapa indikator yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini telah dibuktikan sebelumnya oleh penelitian Afianto & Utami (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya penelitian Dalimunthe, B.M (2019) tentang “analisis pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat pada rumah sakit umum delia kabupaten langkat tahun 2018” dan beberapa penelitian yang serupa pun mengemukakan hal yang sama bahwa disiplin akan meningkatkan kinerja maupun produktivitas dari karyawan.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perawat, temuan ini menjelaskan bahwa kinerja perawat dapat dicapai jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para perawat. Perubahan peningkatan disiplin kerja digambarkan melalui ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis akan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat yang dicerminkan melalui aspek sasaran kerja perawat (karyawan) yang meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rumah sakit melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat (Arifah et al., 2020).

Oleh karena itu tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat sebenarnya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, sebagai contoh tentang

kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan menangani pasien akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien (Anhelma et al., 2022).

