

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga Kesehatan dan pusat penelitian medik.⁽¹⁾ Menurut Undang-Undang Republik Indonesia tahun 2009 tentang rumah sakit, salah satu tugas dan fungsi dari rumah sakit adalah melakukan pelayanan medis dan penunjang medis dan melaksanakan pelayanan administratif. Berjalannya kegiatan di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan didukung dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.⁽²⁾

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam semua bentuk pelayanan Rumah sakit. Hal ini karena tugas perawat yang memiliki kontak paling lama dengan pasien. Peran perawat di sini yaitu sebagai pemberi asuhan keperawatan, sebagai advokat klien (informasi dari pemberi pelayanan), edukator/ meningkatkan pengetahuan klien, koordinator dari tenaga kesehatan, kolaborasi dengan tim kesehatan lain, konsultan dari klien, dan peran pembaharu.⁽³⁾

Pelayanan rawat inap merupakan salah satu unit pelayanan di rumah sakit yang memberikan pelayanan secara komprehensif untuk membantu menyelesaikan masalah kesehatan yang dialami oleh pasien.⁽⁴⁾ Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dengan pelayanan kesehatan dalam suatu rumah sakit. Pelayanan kesehatan rumah sakit, 90% adalah pelayanan keperawatan. Tenaga keperawatan merupakan proporsi terbesar (50-60%) dari tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan

perawatan yang berkualitas terhadap pasien selama 24 jam secara berkesinambungan.⁽⁵⁾

Tanggung jawab perawat yang besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien menuntut rumah sakit untuk memiliki perawat yang berkualitas. Kualitas kerja perawat dapat diukur melalui disiplin perawat dalam bekerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁽⁶⁾

Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulusan ikhlasan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya member sumbangan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.⁽⁷⁾

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Hasibuan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.⁽⁸⁾

Kepatuhan merupakan suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan berdasarkan keinginan orang lain atau melakukan apa-apa yang diminta oleh orang lain, kepatuhan mengacu pada perilaku yang terjadi sebagai respons terhadap

permintaan langsung dan berasal dari pihak lain. Kepatuhan mengandung arti kemauan mematuhi sesuatu dengan takluk dan tunduk. Hal yang dapat mempengaruhi kepatuhan seseorang yaitu kepercayaan, kepribadian, dan lingkungan.⁽⁷⁾

Motivasi merupakan kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi juga merupakan proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarah dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.⁽⁷⁾

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.⁽⁷⁾

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Insentif juga dapat diartikan sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁽⁸⁾

Penelitian Astuti tahun 2010 di RS Kanker Dharmais tentang hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai non medis RS Kanker Dharmais menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sub variabel motivasi kerja yaitu rasa aman, supervisi, prestasi/pencapaian dan pengakuan dengan disiplin kerja.⁽⁹⁾ Serta pada penelitian Priwandini Elisa tahun 2013 tentang analisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada karyawan menunjukkan bahwa faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.⁽¹⁰⁾

Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta merupakan rumah sakit khusus tipe B vertikal milik Kementerian Kesehatan Indonesia. Rumah sakit ini menjadi rumah sakit rujukan khusus stroke yang ada di Sumatera Barat, dengan mayoritas pasien yang melakukan rawat inap merupakan penderita stroke.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, terjadi kenaikan jumlah perawat yang terlambat dan pulang ke rumah lebih cepat dari bulan Oktober sampai Desember 2017. Sebanyak 68% persen jumlah perawat datang terlambat pada bulan Oktober. Keterlambatan perawat meningkat menjadi 75% pada bulan November dan 80% pada bulan Desember. Perawat yang pulang ke rumah lebih cepat pada bulan Oktober, November, dan Desember yaitu sebanyak 24%, 35%, dan 34%. Selain itu, jumlah kunjungan pasien rawat inap di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Bukittinggi menurun dari tahun ke tahun. Tahun 2018 jumlah kunjungan pasien rawat inap turun menjadi 6605 dari tahun 2017 sebanyak 7197, dan pada tahun 2019 tercatat jumlah kunjungan pasien rawat inap sebanyak 5881 pasien.

Berangkat dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pada perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Kota Bukittinggi tahun 2021.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian yaitu apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pada perawat Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta kota Bukittinggi?

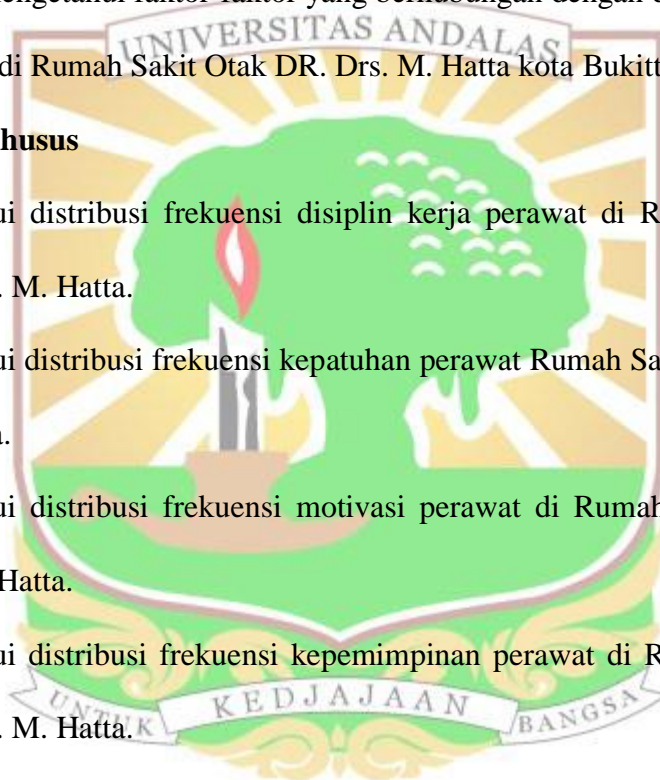
1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pada perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta kota Bukittinggi tahun 2021.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
2. Diketahui distribusi frekuensi kepatuhan perawat Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
3. Diketahui distribusi frekuensi motivasi perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
4. Diketahui distribusi frekuensi kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
5. Diketahui distribusi frekuensi insentif non finansial perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
6. Diketahui hubungan kepatuhan dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
7. Diketahui hubungan motivasi dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.



8. Diketahui hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.
9. Diketahui hubungan insentif non finansial dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan yang dapat membantu peneliti meningkatkan pengetahuan dalam mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima untuk dipraktekkan langsung ke lapangan kerja.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit

Memperoleh informasi mengenai gambaran disiplin kerja perawat terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Kota Bukittinggi. Sebagai bahan evaluasi dan dasar rekomendasi bagi pihak pembuat kebijakan pelayanan kesehatan, terutama manajemen rumah sakit untuk meningkatkan disiplin kerja perawat.

1.4.3 Bagi perawat

Sebagai gambaran nyata tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja perawat, karena disiplin kerja sangat penting guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini melihat faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Otak DR. Drs. M. Hatta Kota Bukittinggi Tahun 2021 antara lain kepatuhan, motivasi, kepemimpinan, dan insentif.