

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia 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. Salah satu tugas dan fungsi dari rumah sakit adalah melakukan pelayanan medis dan penunjang medis dan melaksanakan pelayanan administratif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam menentukan kesuksesan atau tidaknya suatu instansi tersebut. Setiap instansi atau rumah sakit harus dikelola dengan baik dan secara seksama agar dapat mencapai tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut. Selain karyawan pemimpin juga mempunyai peran penting terhadap kedisiplinan karyawannya. ⁽¹⁾

Sumber daya manusia yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah tenaga kesehatan khususnya perawat. Kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit Menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 Pasal 23 tenaga kesehatan berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Sekitar 40-60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan ⁽²⁾

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seyogyanya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin terjadi. Bagi perawat yang tidak disiplin

keterlambatan menangani pasien (bahkan dalam hitungan detikpun) akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien.⁽³⁾

Pelayanan rawat inap merupakan salah satu unit pelayanan dirumah sakit yang memberikan pelayanan secara komprehensif untuk membantu menyelesaikan masalah yang dialami oleh pasien, dimana unit rawat inap merupakan salah satu *revenue center* rumah sakit sehingga tingkat kepuasan pelanggan atau pasien bisa dipakai sebagai salah satu indikator mutu pelayanan.⁽³⁾ Rumah Sakit Umum Dr Adnaan WD Kota Payakumbuh merupakan salah satu Rumah Sakit yang ada di Kota Payakumbuh. Salah satu pelayanan kesehatan yang diberikan RSU Dr Adnaan WD adalah unit rawat inap yang secara khusus pelayanannya ditujukan untuk pasien yang memerlukan asuhan keperawatan secara terus menerus hingga terjadi penyembuhan.

Kesadaran akan pentingnya keberadaan SDM yang berkualitas dalam hal ini perawat, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas perawat. Salah satu yang diukur dalam kualitas kinerja perawat adalah masalah kedisiplinan . Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, hubungan kemanusiaan, balas, jasa, keadilan, sanksi hukum, teladan kepemimpinan dan ketegasan.⁽⁴⁾

Kepatuhan merupakan salah satu cara memenuhi permintaan orang lain, didefinisikan sebagai 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. faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah kepercayaan, kepribadian adalah faktor internal yang dimiliki individu dan lingkungan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan

Sumijatun menyatakan bahwa tingkat kompetensi Kepala perawat dalam hal supervisi masih kurang dan pelaksanaan uraian tugas Kepala perawat yang belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁽⁵⁾

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.⁽⁶⁾ Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan.⁽⁷⁾

Motivasi bisa di dapatkan dari lingkungan kerja ataupun lingkungan luar pekerjaan, yang dapat membantu pekerja untuk berprestasi dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuannya. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Salah satu tujuan pemberian motivasi ialah meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.⁽⁸⁾ Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.⁽⁵⁾

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. jenis insentif yang diberikan bisa berupa 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. ⁽⁹⁾

Penelitian Prasajo tahun 2005 di RSUD Batang dengan judul hubungan karakteristik dan motivasi dengan disiplin kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Batang terdapat hubunganyang signifikan anatara sub variabel motivasi yatu gaji, kondisi lingkungan, supervisi, penghargaan dan anggung jawab dengan disiplin kerja. penelitian Astuti tahun 2010 di RS Kanker Dharmais tentang hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai non medis RS Kanker Dharmais terdapat hubungan uang signifikan antara sub variabel motivasi kerja yaitu rasa aman, supervise, pretasi/pencapaian dan pengakuan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Dr Adnaan WD terdapat jumlah 166 dan didukung dari data yang diperoleh dari status absensi perawat rawat inap masih banyak perawat yang tidak mematuhi jam datang dan jam pulang kerja sesuai peraturan yang berlaku. Data tahun 2013 dan 2014 persentase perawat yang datang terlambat saat pertukaran shif melebihi batas toleransi yang hanya 15 menit saat pergantian shif kerja. Rata-rata persentase yang terlambat pada tahun 2014 terjadi peningkatan kurang lebih 9,1% dibanding tahun 2013 dibandingkan dengan pegawai non fungsional yang persentase keterlambatannya lebih rendah di banding persentase perawat. ⁽¹¹⁾

Kedisiplinan yang kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh perawat. Hasil observasi dan wawancara peneliti dan staf komite keperawatan dan pegawai beberapa perawat masih terlihat belum mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin seperti tidak memakai atribut lengkap pada saat pelaksanaan tugas, tidak memberi kabar saat tidak masuk, tidak minta izin untuk meninggalkan pekerjaan, dan tidak melaksanakan tugas sesuai SOP (Standar Operasi Prosedur) yang berlaku. Pelaksanaan asuhan keperawatan yang masih belum sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada yaitu

pengkajian, diagnosa keperawatan, rencana keperawatan, implementasi keperawatan dan evaluasi.

Penelitian Prasojo tahun 2005 di RSUD Batang dengan judul hubungan karakteristik dan motivasi dengan disiplin kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Batang terdapat hubunganyang signifikan antara sub variabel motivasi yatu gaji, kondisi lingkungan, supervisi, penghargaan dan tanggung jawab dengan disiplin kerja. penelitian Astuti tahun 2010 di RS Kanker Dharmais tentang hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai non medis RS Kanker Dharmais terdapat hubungan uang signifikan antara sub variabel motivasi kerja yaitu rasa aman, supervise, prestasi dan pengakuan dengan disiplin kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Adnan WD kota Payakumbuh tahun 2015

1.2 Perumusan Masalah

Rumuskan masalah pada penelitian yaitu apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perawat Rumah Sakit Adnan WD kota Payakumbuh ?

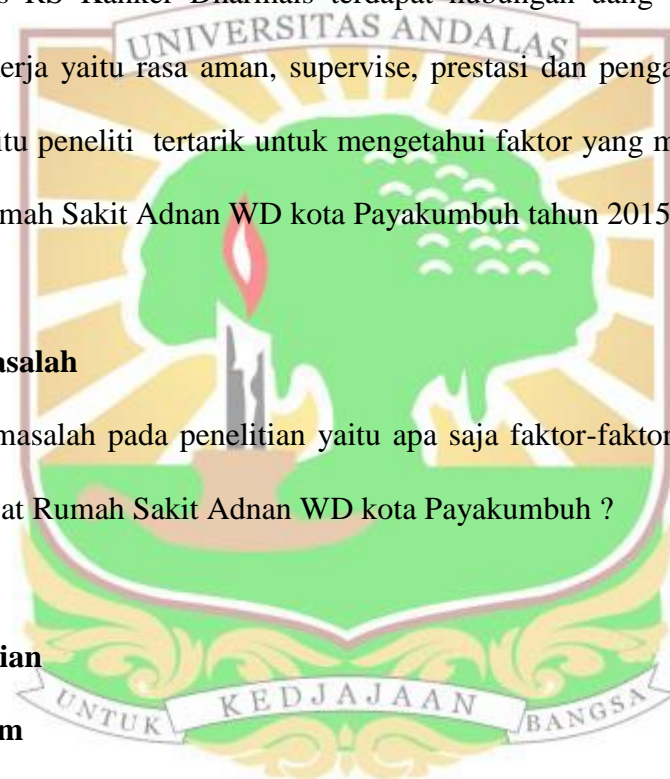
1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Adnan WD kota Payakumbuh tahun 2015.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Adnan WD
2. Diketahui distribusi frekuensi kepatuhan perawat Rumah Sakit Adnan WD
3. Diketahui distribusi frekuensi motivasi perawat di Rumah Sakit Adnan WD
4. Diketahui distribusi frekuensi kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Adnan WD



5. Diketahui distribusi frekuensi insentif perawat di Rumah Sakit Adnan WD
6. Diketahui distribusi frekuensi hubungan disiplin kerja dengan kepatuhan perawat di Rumah Sakit Adnan WD
7. Diketahui distribusi frekuensi hubungan disiplin kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Adnan WD
8. Diketahui distribusi frekuensi hubungan disiplin kerja dengan kepemimpinan perawat di Rumah Sakit Adnan WD
9. Diketahui distribusi frekuensi hubungan disiplin kerja dengan insentif perawat di Rumah Sakit Adnan WD

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

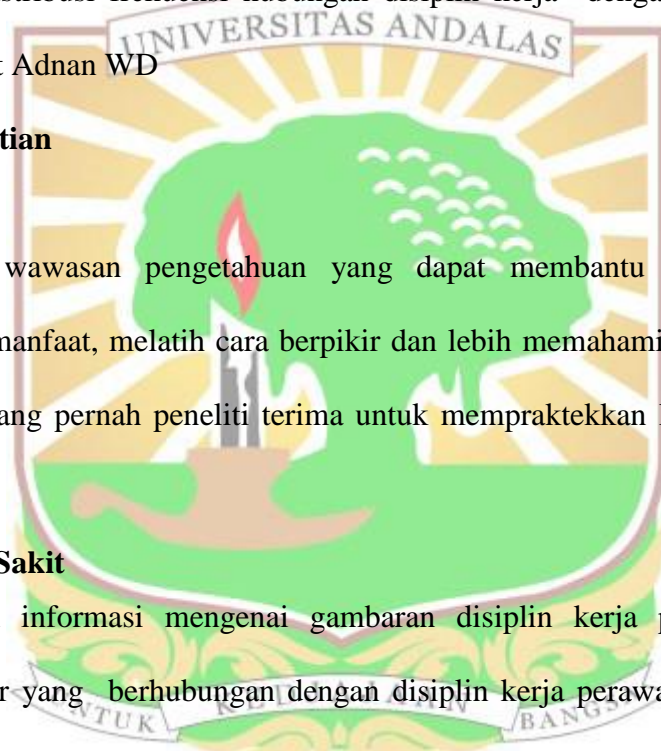
Menambah wawasan pengetahuan yang dapat membantu peneliti memperluas informasi yang bermanfaat, melatih cara berpikir dan lebih memahami serta mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima untuk mempraktekkan langsung ke lapangan kerja

1.4.2 Bagi Rumah Sakit

Memperoleh informasi mengenai gambaran disiplin kerja perawat yang terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Dr Adnaan WD Kota Payakumbuh. 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 pengaruh motivasi kerja terhadap 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 perawat di Rumah Sakit Adnan WD Kota Payakumbuh Tahun 2015 antara lain kepatuhan, kepemimpinan, motivasi dan insentif.

