

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P.Hasibun (2017), adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang telah ditetapkan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan sehingga setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan mencapai tujuan organisasi/instansi yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga berlaku pada organisasi di bidang kesehatan, seperti rumah sakit yang juga memiliki standar pelayanan yang harus dicapai oleh para pekerjanya yakni para tenaga kesehatan maupun di sector manajerial dengan memperhatikan kinerja.

Data di Kementrian Kesehatan RI menyatakan bahwa sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari berbagai macam profesi salah satunya sebanyak 60% nya adalah profesi perawat. Perawat mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan sebuah rumah sakit tempat mereka bekerja. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan, merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit (Gilles, 2000). Perawat di rumah sakit bertugas pada berbagai unit pelayanan seperti pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poli klinik dan poli gawat darurat

selama 24 jam sehari serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam,2007).

Menurut Hasibuan (2011), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah terhadap pasien), kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kenerja yang tinggi, peraturan yang belum jelas kepada perawat (Aditama,2003).

Menurut Wardanengsih *et al*,(2018) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok dan profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja perawat antara lain : faktor kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya. Dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu faktor disiplin kerja.

Faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja perawat karena apa yang menjadi tujuan rumah sakit akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kurang baiknya disiplin kerja tentunya akan mempengaruhi daya kerja dan hasil

kerja perawat dalam menjalankan tugas, sehingga tingkat prestasi dan produktivitas perawat sulit dicapai secara optimal.

Menurut Veitzal Rivai (2005) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seorang perawat tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Perawat yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Hasibuan (2005), memberikan pernyataan bahwa disiplin yang baik menggambarkan pemenuhan tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan hal ini dapat menjadi salah satu pemicu dalam mendorong semangat kerja karyawan dan terwujudnya tujuan organisasi. Hasibuan (2009), menjelaskan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yakni tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, pengawasan.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses

penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi profesi kesehatan dimata masyarakat.

Permasalahan kinerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah dengan menggunakan pendekatan *Literature Review*.

1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan masalah dapat disusun untuk membantu proses pencarian pustaka lebih mudah. Menyusun rumusan masalah dengan menggunakan metode PICO dan PICO’S *framework*. Topik yang dipilih tentang disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit. Deskripsi pada PICO(S) digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.2.1 Membangun rumusan masalah berdasarkan PICO(S) framework

<i>PICO(S)</i>	ALTERNATIF 1	ALTERNATIF 2
<i>Population</i>	Perawat	
<i>Intervention/ indicators</i>	disiplin kerja, kinerja perawat	
<i>Comparison</i>	disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit swasta dan di rumah sakit pemerintah	
<i>Outcome</i>	Kepuasan pasien	
<i>Study/ design</i>	Kuantitatif	

Berdasarkan Tabel tersebut satu pertanyaan dapat tersusun dengan menghubungkan beberapa alternatif yang didapatkan berikut rumusan masalah berdasarkan topik yang telah didapatkan adalah “Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Swasta dan Rumah Sakit Pemerintah? ”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mereview Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Swasta dan Rumah Sakit Pemerintah

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Swasta dan Rumah Sakit Pemerintah
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Swasta dan Rumah Sakit Pemerintah
3. Mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Diharapkan bagi peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama dibangku perkuliahan, menambah pengalaman dan belajar dalam menganalisis suatu permasalahan kemudian dapat mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

1.4.2 Bagi Stikes Yayasan RS Dr. Soetomo

Sebagai tambahan pemikiran secara tertulis dan teoritis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat yang dilakukan di rumah sakit

1.4.3 Bagi Rumah Sakit

Hasil *Literature Review* dapat digunakan untuk referensi pemecahan masalah dibidang Sumber Daya Manusia khususnya Disiplin dan Kinerja Perawat.