

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja para perawatnya Hulwani et al., (2022). Sebagai tenaga kesehatan dengan interaksi paling intensif terhadap pasien, cara perawat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menjadi indikator utama kualitas layanan yang diberikan Arifuddin et al., (2015). Kualitas ini tidak hanya bergantung pada keterampilan klinis, tetapi juga dibentuk oleh disiplin, motivasi, rasa tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan rumah sakit. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan perawat secara langsung akan memaksimalkan kualitas layanan yang dialami oleh pasien Aulia et al., (2021).

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja perawat. Perawat yang teratur akan hadir tepat waktu, mengikuti peraturan rumah sakit, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan memberikan pelayanan maksimal kepada pasien. Sejumlah penelitian mengindikasikan adanya ketertarikan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja perawat.

Meskipun disiplin kerja diketahui berperan dalam meningkatkan kinerja perawat, kenyataannya masih terdapat perawat yang belum mematuhi jam kerja, SOP, maupun tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan belum optimalnya

kinerja perawat. Hasil penelitian M. M. Hanifah et al., (2021) : perawat dengan disiplin kerja baik sebanyak 66,2% ; perawat dengan disiplin kerja kurang sebanyak 33,8% Kinerja perawat baik sebanyak 81,7% ; kinerja perawat kurang sebanyak 18,3%. Dari jurnal (Aulia et al., 2021), tenaga kesehatan yang disiplin sebanyak 58,3% ; tidak disiplin sebanyak 41,7% ; kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 52,8% ; kinerja kurang sebanyak 47,2%. Dari jurnal (Hulwani et al., 2022), hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja baik 30,9%; disiplin kerja cukup 40,0% ; disiplin kerja kurang 29,1%. Sedangkan kinerja perawat: baik 45,5%; kinerja cukup 54,5%; kinerja kurang 0%. Arifuddin et al., (2015), Hasil penelitian menunjukkan perawat dengan disiplin cukup memiliki kinerja cukup sebanyak 84,9%; perawat dengan disiplin kurang memiliki kinerja cukup sebanyak 56,5%; perawat dengan disiplin kurang dan kinerja kurang sebanyak 43,5%; perawat dengan disiplin cukup dan kinerja kurang sebanyak 15,1%. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 perawat di RSI Sakinah Mojokerto.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap 10 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X, sebanyak 7 perawat (60%) memiliki disiplin kerja dalam kategori cukup dan kurang, sedangkan 3 perawat (40%) memiliki disiplin kerja yang baik. Pada aspek kinerja perawat, sebanyak 6 perawat (45%) memiliki kinerja dalam kategori cukup dan kurang, sedangkan 4 perawat (55%) memiliki kinerja yang baik. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perawat dengan disiplin kerja dan kinerja yang belum optimal, sehingga diperlukan

penelitian untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit.

Penurunan kinerja perawat dapat disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Dalam penelitian itu terungkap masih terdapat perilaku perawat yang datang terlambat, pulang lebih awal, tidak hadir kerja tanpa alasan, meninggalkan tugas pada jam kerja, serta tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan A. S. Hanifah & Sitio vera Sylvia Saragi, (2024). Dalam pelaksanaannya, profesi perawat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi karena mereka harus bekerja secara teratur dengan jadwal yang ketat, bertanggung jawab atas keselamatan pasien, serta mampu berkolaborasi dalam tim. Oleh karena itu, rumah sakit membutuhkan perawat yang memiliki etika kerja yang baik dan dapat bekerja sesuai ketentuan agar pelayanan kesehatan dapat berlangsung dengan baik Hapsari et al., (2024).

Masih ada sejumlah rumah sakit yang menghadapi berbagai masalah terkait disiplin kerja perawat. Sejumlah perawat teridentifikasi datang sesuai waktu, pergi sebelum jam kerja berakhir, terlambat mengikuti pergantian jadwal, serta tidak melakukan timbang terima sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan M. M. Hanifah et al., (2021). Selain itu, kurangnya efektivitas komunikasi selama proses timbang terima dapat mengakibatkan informasi terkait kondisi pasien tidak disampaikan secara lengkap, yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan mengancam keselamatan pasien. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat yang belum optimal masih

merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal Muridha et al., (2024).

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja perawat adalah dengan menegakkan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih baik, pemberian penghargaan, evaluasi rutin, serta penerapan komunikasi yang efektif, seperti penggunaan metode SBAR saat proses serah terima pasien. Selain itu, rumah sakit harus memberikan dorongan kerja, dukungan dari atasan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman supaya perawat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya M. M. Hanifah et al., (2021). Disiplin kerja yang baik akan mendukung perawat dalam memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan aman sehingga kualitas layanan kesehatan serta kepuasan pasien dapat meningkat Aulia et al., (2021).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto?”

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi disiplin kerja di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
3. Menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan disiplin kerja perawat sehingga kinerja perawat menjadi lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam penyusunan kebijakan, pengawasan, serta pembinaan terhadap perawat agar mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit semakin meningkat.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kesadaran perawat mengenai pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan. Dengan disiplin kerja yang baik, perawat diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait disiplin kerja, kinerja perawat, maupun faktor-faktor lain yang memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan.

