

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum, rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara lengkap. Menurut Reynaldo Arya (2020), berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2009, pengelola rumah sakit diharuskan mengelola sumber daya rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan yang lebih bermutu dan efisien. Keberhasilan rumah sakit sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Perawat menempati posisi 40 hingga 75 persen dari total sumber daya manusia (SDM) rumah sakit.

Menurut Asih dan Indrayani (2023), perawat merupakan staf rumah sakit yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam. Setelah menyelesaikan pendidikan formal keperawatan, individu diberi kewenangan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat. Keperawatan yang menyasar individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat merupakan salah satu bentuk pelayanan profesi yang merupakan komponen esensial dari pelayanan kesehatan yang berlandaskan pada ilmu keperawatan dan anjuran dalam bentuk pelayanan biopsikososial (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014).

Di rumah sakit, layanan keperawatan merupakan komponen penting dari perawatan kesehatan; Jika profesi keperawatan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan pasien dan menjaga kondisi mereka dalam hal kesejahteraan biologis, psikologis, sosial, dan spiritual, maka layanan

keperawatan berkualitas tinggi menurut (Islamy & Sulima, 2020). Ukuran yang telah ditetapkan sebagai standar untuk memberikan layanan berkualitas dikenal sebagai standar layanan. Kriteria kualitas layanan termasuk dalam standar layanan. Kepuasan pelanggan merupakan ukuran kualitas. Oleh karena itu, ada klien untuk setiap langkah operasi organisasi.

Karena layanan bersifat humanis dan unik, perawat harus menggunakan teknik khusus untuk memenuhi tuntutan klien mereka dengan menawarkan bantuan dalam bentuk layanan. (Nugraha et al., 2021). Kurangnya jumlah dan jenis staf yang dibutuhkan serta inkompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai) staf pemeliharaan merupakan permasalahan yang sering muncul dalam organisasi pemotongan hewan di rumah sakit. Kondisi ini terlihat jelas dalam perencanaan personel, yang merupakan permasalahan penting di banyak perusahaan pemotongan hewan di rumah sakit. Karena personel keperawatan memasok sebagian besar layanan rumah sakit, jika kualitas layanan memadai, layanan kesehatan rumah sakit juga akan berkualitas tinggi.

Karena layanan mereka didasarkan pada pendekatan bio-psiko-sosial spiritual, yang merupakan layanan unik yang dilakukan 24 jam sehari, terus-menerus, dan memiliki keunggulan dibandingkan layanan lain, perawat yang merupakan "Profesi Peduli" memegang peranan penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi di rumah sakit. (Harahap et al., 2023). Mengingat pentingnya peran perawat dalam melaksanakan tugasnya, perawat harus terus meningkatkan keterampilan dan hasil kerjanya. Motivasi kerja, sikap kerja, kepemimpinan, dan supervisi yang baik diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tersebut (Handayani et al., 2018).

Menurut penelitian Rosmainy et al. (2022), disiplin kerja perawat berdampak pada produktivitasnya. Komponen utama dari inisiatif untuk meningkatkan efisiensi perawat di tempat kerja adalah disiplin kerja yang kuat.

Disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaiannya (Nur et al., 2021). Agar staf dapat bekerja dengan baik dan efisien, rumah sakit juga harus memperhatikan lingkungan kerja selain kedisiplinan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja karyawan dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap penyelesaian tugas. Manfaat lingkungan kerja antara lain menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas (Jais, 2017).

Menurut Sari (2020), disiplin kerja merupakan tanda penghormatan terhadap perusahaan, ketaatan terhadap peraturan, dan kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan sikap yang paling penting untuk dimiliki. Semakin disiplin seseorang dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Menurut Silalahi & Bangun (2020), disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pemahaman karyawan akan pentingnya menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan berkembang melalui suatu proses.

Menurut Surono (2020), kedisiplinan ditunjukkan oleh perawat yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas dengan efisien, serta mematuhi semua kebijakan tempat kerja dan standar sosial yang berlaku. Produktivitas di sisi lain didefinisikan oleh Sukardi (2021) sebagai kemampuan individu dalam melakukan pemeringkatan yang dapat dilihat dari segi kepuasan kerja, kemampuan perencanaan, usaha, dan produktivitas kerja keperawatan secara keseluruhan.

Menurut Huda et al., (2024), bentuk kedisiplinan kerja perawat dapat dilihat dari kinerja yang ditunjukkan dengan tidak terlalu banyak berbicara, keseringan bermain handphone ataupun pergi keluar tanpa adanya ijin dari pimpinan. Seorang perawat yang disiplin juga dapat dilihat dari motivasi yang ditunjukkan ketika bekerja. Menurut Fitriyana et al., (2020), motivasi dapat mempengaruhi

kedisiplinan yang ditunjukkan oleh perawat karena adanya semangat dari dalam diri. Motivasi yang diberikan kepada perawat dapat mempengaruhi perilaku yang ditunjukkan ketika sedang bekerja.

Menurut Hasibuan dalam Kesita Nola Limbong et al. (2019), Besarnya tanggung jawab yang dirasakan seseorang terhadap tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka tercermin dalam tingkat kedisiplinan yang mereka miliki. Pencapaian tujuan kerja, etika kerja yang positif, dan pencapaian tujuan perusahaan semuanya akan didorong sebagai hasilnya. Jenis pelatihan yang dikenal sebagai disiplin karyawan dirancang untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku perawat agar mereka lebih cenderung bekerja sama secara konstruktif dengan perawat lain dan meningkatkan jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan, menurut Siagian dalam Kesita Nola Limbong et al. (2019).

Disiplin digunakan untuk memotivasi perawat agar menaati norma dan ketentuan guna mencegah terjadinya penyimpangan, menurut Mulyadi dalam Kesita Nola Limbong et al. (2019). Mendorong perawat agar disiplin dan datang tepat waktu merupakan tujuan utama. Produktivitas diharapkan meningkat apabila perawat datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diberikan. Berdasarkan hasil parsial dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Produktivitas kerja, menurut Setiawan (2021), merupakan perbandingan antara masukan (input) dan keluaran (output). Produktivitas hanya akan meningkat jika efisiensi (waktu, sumber daya, dan tenaga kerja) serta metode kerja, proses produksi, dan keterampilan pekerja ditingkatkan. Menurut Kustini dan Sari (2020), produktivitas kerja merupakan kapasitas setiap karyawan atau perawat untuk menghasilkan produk atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber daya dan keterampilan.

Produktivitas perawat juga dipengaruhi oleh motivasi selain kedisiplinan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, perawat harus memiliki motivasi dan kedisiplinan. Hal ini dikarenakan perawat yang termotivasi dapat bekerja dengan giat dan gembira. Namun, perawat tidak ingat siapa yang berpikir untuk meningkatkan motivasi kerja. Persoalannya, berbagai pimpinan memiliki keterampilan yang berbeda-beda dan menginspirasi perawat untuk bekerja giat. Hal ini terlihat pada salah satu unit perawatan, dimana terdapat perawat yang bekerja giat dan tekun, sangat produktif, serta memiliki keterampilan yang luar biasa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam memberikan perawatan. Sebaliknya, terdapat perawat yang malas dan kurang mencintai serta bergairah terhadap profesinya, sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas. Agar perawat dan pimpinan dapat memiliki hubungan kerja yang positif dan mencapai tujuan organisasi seefektif mungkin, maka motivasi sangatlah penting karena akan memberikan inspirasi, dorongan, dan rasa bergairah terhadap pekerjaannya (Sutikno, 2019). Produktivitas perawat di tempat kerja dipengaruhi oleh kualitas perawatan yang mereka berikan. Memberikan layanan dalam bentuk perawatan individu, keluarga, kelompok, dan komunitas merupakan tugas utama perawat dalam upaya meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, menyembuhkan penyakit, dan memulihkan kesehatan. Selain itu, perawat menawarkan pelatihan tentang keterlibatan komunitas dalam rangka kemandirian di sektor koagulasi/kesehatan. (Kusnanto, 2019).

Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih berkonsentrasi pada tugas dan tanggung jawabnya agar dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan, tanpa melihat seberapa senangnya mereka dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja menurut Suryani et al. (2020) adalah keinginan perawat untuk memenuhi tanggung jawabnya dan melakukan sesuatu yang diharapkan darinya. Tujuan dari motivasi kerja pada suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan semangat kerja perawat agar

bersemangat dalam bekerja dan mengerahkan seluruh bakat serta kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut penelitian Suryani et al. (2020), Gozali et al. (2020), dan Kurniawan (2018) motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Artinya, apabila motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan, maka produktivitasnya pun akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mendorong produktivitas dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan perawat.

Seorang pekerja dikatakan produktif apabila dapat mengungguli pekerja lain dalam menghasilkan barang yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, perawat menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi atau lebih unggul (Kakombang, 2019). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, perawat tidak selalu bertugas dengan efisien, tidak berminat dalam mengisi berkas-berkas penyelamatan, SOP Standar Hubungan Motivasi Kerja belum diterapkan dengan baik, dan masih banyak pasien yang mengeluhkan pelayanan yang kurang maksimal.

Ritonga (2020) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang terdapat di dalam diri seorang individu untuk dapat menunjukkan keinginan dalam bekerja, mencapai cita – cita dan melakukan kegiatan yang positif. Setiap orang membutuhkan motivasi dalam bekerja karena adanya kebutuhan untuk menumbuhkan rasa semangat dari dalam diri. Wildan & Lailatus (2021) mengemukakan bahwa motivasi dikatakan sebagai kondisi psikologis yang berperan untuk meningkatkan komitmen sehingga seorang individu dapat terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif. Setiap individu perlu menunjukkan sikap yang produktif dalam bekerja. Namun, untuk dapat menunjukkan produktivitas ini, diperlukan adanya motivasi berbentuk dukungan yang diberikan dari lingkungan sekitar.

Bagi perawat, jam kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Produktivitas perawat tentu saja dipengaruhi oleh jam kerja yang dimilikinya, yang akan merugikan tujuan perusahaan. Memberikan perawat kebebasan untuk memilih jam kerja yang paling produktif atau ideal sesuai dengan jadwal yang fleksibel dan lingkungan yang lebih menyenangkan dapat membantu mereka (Fanda & Slamet, 2019). Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait jam kerja dan stres di tempat kerja. Variabel yang sama, yakni jam kerja, dibahas dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadhila & Ulfi (2021), Neksen et al. (2021), Siregar et al. (2020), Fanda & Slamet (2019), dan Setiyani et al. (2019), meskipun masing-masing penelitian menambahkan faktor tambahan.

Jam kerja perawat merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi produktivitas mereka, yang tentu saja memengaruhi tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pengusaha yang memberlakukan jam kerja panjang tentu berharap perawat dapat menyelesaikan tugasnya pada hari itu juga. Namun, perawat masih kesulitan untuk melakukan tugasnya tepat waktu, karena beban yang berat. Perawat yang bekerja berjam-jam mungkin membuat lebih banyak kesalahan karena kelelahan dan kurang tidur.

Produktivitas karyawan yang rendah terjadi karena adanya kedisiplinan dan motivasi kerja yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al., (2020) menunjukkan bahwa kinerja perawat rendah karena kurangnya motivasi sehingga membuat pekerjaan selesai lebih lambat. Rendahnya kesadaran perawat pada kedisiplinan membuat produktivitas kerja semakin menurun. Dalam hal ini, perlu adanya kesadaran agar perawat dapat menunjukkan kedisiplinan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalimunthe (2020) menunjukkan bahwa kedisiplinan yang ditunjukkan oleh perawat rendah yakni sebesar 35.6%. Hal ini membuat produktivitas kerja menjadi kurang efektif. Dalam penelitian Rukhviyanti dan Ambarwati (2023) juga menyebutkan bahwa motivasi kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai persentase sebesar 36.7%. Dalam penelitian Ulfiana et al., (2023), dikatakan

bahwa perawat yang memiliki jam kerja berlebihan akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa Puskesmas memiliki permasalahan pada kedisiplinan yang rendah, motivasi kerja yang kurang dan jam kerja yang berlebihan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas pada perawat. Selain itu, Penelitian terdahulu oleh Fadhila & Ulfi (2021) Berdasarkan hasil penelitian, output perawat tidak terpengaruh secara signifikan oleh jam kerja mereka. Siregar dkk. (2020) menemukan bahwa produktivitas perawat dipengaruhi secara signifikan oleh jam kerja mereka. Demikian pula, penelitian Fanda dan Slamet (2019) menemukan bahwa output perawat dipengaruhi secara signifikan oleh jam kerja mereka.

Berdasarkan hasil latar belakang yang sudah dipaparkan, maka ditemukan bahwa penelitian mengenai kedisiplinan kerja, motivasi dan jumlah kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas perawat yang perlu diteliti secara lebih mendalam dan diteliti secara bersamaan. Paujiah et al., (2023) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas perawat. Namun, peneliti tidak menemukan penelitian yang juga membahas mengenai hubungan jam kerja terhadap produktivitas kerja. Padahal, waktu bekerja yang ditunjukkan oleh perawat dapat mempengaruhi kemampuan untuk menunjukkan produktivitas kerja.

Setiap individu memiliki kapasitas yang diukur dari lamanya waktu bekerja. Ketika seorang individu terlalu lama bekerja, maka hal ini akan mempengaruhi produktivitas yang ditunjukkan. Selain itu, peneliti juga menemukan beberapa kesenjangan yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan jumlah jam kerja tidak berhubungan dengan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi penelitian ini untuk dilakukan agar dapat menjawab kesenjangan dengan hasil penelitian terbaru dengan menggabungkan disiplin kerja, motivasi dan jumlah jam kerja.

Hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan kepada 10 perawat di Gedung Promoter Rs Bhayangkara Tk 1 Puskokkes Polri pada 20 Mei 2024 menggunakan wawancara, diperoleh hasil bahwa 7 dari 10 perawat menyebutkan disiplin kerja, motivasi dan jam kerja mempengaruhi produktivitas yang ditunjukkan. Ketika dirinya tidak memperoleh jam kerja yang stabil, maka kinerja akan menurun. Selain itu, apabila tidak ada motivasi yang diberikan, maka perawat akan kesulitan untuk merasa semangat pada jam kerja. 3 perawat menyebutkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan jam kerja tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya karena dirinya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga tetap perlu bersikap profesional

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian ini dengan judul Hubungan Kedisiplinan Kerja, Motivasi Dan Jumlah Jam Kerja Terhadap Produktivitas Perawat Di Gedung Promoter RS Bhayangkara TK 1 Puskokkes Polri

1.2 Rumusan Masalah

Rendahnya kedisiplinan kerja perawat disebabkan oleh gaji perawat yang diperoleh perlu dianalisis apakah sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari. Selain itu adanya sistem penilaian kinerja ada sistem pemberian bonus dan intensif belum sepenuhnya dapat memuaskan perawat. Dari sisi kinerja, keterampilan yang dimiliki perawat masih belum sepenuhnya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu berdasarkan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Kedisiplinan dapat terbentuk karena adanya motivasi yang kuat. Kondisi yang terjadi pada perawat menunjukkan adanya motivasi yang menurun/rendah. Hal tersebut dikarenakan adanya peningkatan jam kerja yang tidak diimbangi oleh kompensasi yang sesuai. Kondisi diatas apabila tidak diperhatikan dapat mempengaruhi produktivitas perawat selama memberikan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian yaitu Berdasarkan hubungan kedisiplinan kerja dan motivasi terhadap produktivitas perawat di Gedung Promoter Rs Bhayangkara Tk 1 Pusdokkes Polri? dan Apakah ada hubungan jumlah jam kerja perawat dengan produktivitas perawat di Gedung Promoter Rs Bhayangkara Tk 1 Pusdokkes Polri?.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan kedisiplinan, motivasi dan jumlah jam kerja terhadap produktifitas kerja perawat di Gedung Promoter RS Bhayangkara TK1 Pusdokkes Polri

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran kedisiplinan kerja perawat di Gedung Promoter Rumah Sakit RS Bhayangkara TK1 Pusdokkes Polri
- b. Diketuainya gambaran motivasi perawat di Gedung Promoter Rumah Sakit RS Bhayangkara TK1 Pusdokkes Polri
- c. Diketuainya gambaran Jumlah Jam kerja perawat di Gedung Promoter Rumah Sakit RS Bhayangkara TK1 Pusdokkes Polri
- d. Diketuainya gambaran produktivitas perawat di Gedung Promoter Rumah Sakit RS Bhayangkara TK1 Pusdokkes Polri
- e. Mengetahui hubungan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas perawat terhadap Produktivitas Perawat Di Gedung Promoter RS Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri
- f. Mengetahui hubungan motivasi terhadap produktivitas perawat Di Gedung Promoter RS Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri
- g. Mengetahui hubungan jumlah jam kerja terhadap produktivitas perawat Di Gedung Promoter RS Bhayangkara TK 1 Pusdokkes Polri

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan dan pemahaman untuk tenaga kesehatan lainnya tentang kedisiplinan kerja, motivasi dan jumlah jam kerja terhadap produktivitas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa Mendapat pengetahuan dan pengalaman mengenai hubungan kedisiplinan, motivasi dan juga jam kerja dengan produktivitas perawat.
2. Bagi Instansi rumah sakit Mendapat referensi pengetahuan peningkatan kepuasan pasien dengan cara meningkatkan kedisiplinan, motivasi dan manajemen jam kerjanya.
3. Bagi Institusi Pendidikan Sebagai informasi kepada mahasiswa dalam kegiatan proses belajar mengajar tentang pengetahuan dan pengalaman mengenai hubungan kedisiplinan, motivasi dan juga jam kerja dengan produktivitas perawat.
4. Bagi peneliti Sebagai acuan dalam penelitian berikutnya dengan pelaksanaan mengenai hubungan kedisiplinan, motivasi dan juga jam kerja dengan produktivitas perawat.