

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan bagian krusial dari tenaga kerja dalam sistem pelayanan kesehatan, yang mencakup 60% dari sistem layanan kesehatan. Perawat harus bekerja sesuai dengan lisensi mereka. Menjadi tanggung jawab manajer rumah sakit untuk mengembangkan atau membangun kembali bagian yang lemah di dalam rumah sakit mereka (Hossny, 2022). Perawat memegang peranan vital di rumah sakit karena keterlibatan langsung mereka dengan pasien (Hakman et al., 2021). Perawat merupakan promotor kesehatan manusia, pemberi asuhan keperawatan, dan pendukung pengetahuan kesehatan berdasarkan sains (Shan et al., 2021).

Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan kemauan serta komitmen seseorang dengan menaati norma dan regulasi dalam lingkungan sekitar. Untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan organisasi, setiap individu atau perawat yang bekerja di rumah sakit perlu bekerja secara optimal. Disiplin bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga merupakan fondasi yang mendukung kolaborasi dan produktivitas dalam lingkungan pekerjaan (Zhenyu Cui & John Zysman, 2021).

Kedisiplinan merupakan cerminan dari sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi. Kedisiplinan yang baik diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Sebaliknya, pelanggaran atau pengabaian terhadap peraturan menunjukkan adanya kedisiplinan yang buruk, yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menegakkan peraturan secara konsisten dan menciptakan budaya kedisiplinan yang positif (Richard Frimpong Oppong & Ian Wooton, 2020).

Menurut Ichlapio (2020) disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Permasalahan disiplin kerja memegang peranan krusial dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh setiap individu khususnya dalam usaha memperbaiki kinerja serta mutu hasil kerja yang baik. Perawat sebagai pegawai rumah sakit yang berdisiplin tinggi artinya perawat harus selalu menaati segala peraturan yang ada di rumah sakit baik dalam bentuk aturan resmi maupun tidak tertulis, serta tetap menerima konsekuensi jika melanggar tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat (You et al., 2021).

Dampak kedisiplinan tinggi akan dapat meraih sasaran dengan lebih singkat, sementara perawat yang kurang disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dalam waktu yang lebih lama. Individu maupun tim, kedisiplinan yang tinggi tetap menjadi kebutuhan utama, sebab kurangnya kedisiplinan individu dapat mengganggu jalannya organisasi. Terkait dengan produktivitas kerja perawat, disiplin perlu dievaluasi agar individu dapat bekerja seoptimal mungkin guna mencapai sasaran secara berkelanjutan (Sinaga & Bernarto, 2022).

Perawat berkontribusi besar dalam mewujudkan tujuan dan arah strategis organisasi kesehatan. Maka dari itu, mereka harus dibekali dengan nilai-nilai dan perilaku kerja yang tepat. Arah strategis organisasi dan modal finansial yang memadai sangat bergantung pada etos kerja perawat. Etos kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan efektivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Pengembangan etos kerja perawat harus menjadi prioritas untuk memastikan keberhasilan pelayanan kesehatan yang optimal (Elliethey et al., 2024).

Etos kerja menurut Tanjung dalam penelitian Nugroho, Marsadhia Naufalfigo, Permatasari (2022) merupakan jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Disintesis etos kerja ialah sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal, yang

terlihat dari berbagai aspek, seperti sikap perawat, emosi yang dirasakan perawat, kesiapan dalam menjalankan tugasnya, serta kesungguhan dalam bekerja ; yang ditandai dengan fleksibilitas dalam bekerja, kemampuan beradaptasi, penguasaan tugas, kenyamanan dalam bekerja, ketaatan, tekad menyelesaikan pekerjaan, dedikasi tinggi, serta ketelitian.

Etos kerja sangat penting dalam tatanan perawatan Kesehatan sekarang, sebagai kunci sikap etis bagi perawat. Etos kerja yang baik tidak hanya memotivasi tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan yang optimal tetapi juga dapat mencegah tindakan yang tidak etis dalam praktik sehari-hari. Secara keseluruhan, penerapan etos kerja dalam praktik perawatan kesehatan tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kesehatan itu sendiri tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan pasien dan kualitas layanan yang diberikan. Sehingga, membangun etos kerja yang kuat merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi kesehatan dan memenuhi harapan masyarakat. Keterlibatan semua pihak dalam menumbuhkan etos kerja yang positif akan menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan (Aly Abou Hashish., 2024).

Etos kerja perawat dapat memberikan pengaruh positif dalam lingkungan rumah sakit, di mana perawat dengan etos kerja tinggi mampu mendorong rekan-rekannya, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki perawat, maka dapat menghasilkan produktivitas yang meningkat. Apabila etos kerja yang kurang optimal akibatnya rendah pula hasil kinerjanya (Novita Ermawati, 2021).

Produktivitas kerja perawat menunjukkan bahwa efisiensi keperawatan sangat penting dalam memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara kualitas dan kuantitas perawatan yang diberikan dengan sumber daya yang digunakan, seperti waktu dan jumlah staf. Peningkatan produktivitas petugas kesehatan menjadi prioritas dalam sistem perawatan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pasien yang terus meningkat,

yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan mutu layanan yang diterima oleh pasien. Produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai aspek yang meliputi motivasi, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, serta pengembangan diri. Semua faktor ini berkontribusi pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, upaya untuk meningkatkan produktivitas harus mencakup pendekatan holistik yang mempertimbangkan semua aspek tersebut (Al-Moteri et al., 2023).

Produktivitas keperawatan merupakan pencapaian tujuan pelayanan Kesehatan. Produktivitas ini mencakup beberapa indikator, seperti prestasi dan keakuratan layanan, tingkat ketidakhadiran yang rendah, serta tingkat turnover yang minim. Hal ini mengacu pada tingkat kontribusi perawat kepada pasien, jumlah waktu yang dihabiskan untuk perawatan, serta asuhan keperawatan yang berkualitas. Kinerja perawat dan kualitas layanan merupakan dua elemen yang saling terkait dalam meningkatkan produktivitas. Peningkatan kualitas pelayanan diharapkan dapat memberikan kontribusi pada produktivitas dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, dampaknya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan bagi pasien (Dickerson et al., 2024).

Produktivitas perawat secara individu menggambarkan bagaimana seorang perawat menjalankan tugasnya atau menunjukkan kinerja dalam pekerjaannya (Job Performance). Peran pelayanan keperawatan memiliki signifikansi besar dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan dan salah satu cara untuk menilai keberhasilan pada pelayanan keperawatan dilihat dengan seberapa besarkah produktivitas perawat saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien serta keluarganya (Bayu Kurniawan et al., 2023). Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara efektivitas hasil kerja yang optimal dengan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja (You et al., 2021).

Menurut Bahari et al. (2022), produktivitas kerja tenaga kesehatan, terutama perawat, memiliki dampak signifikan serta berperan krusial dalam keberlangsungan

organisasi pelayanan kesehatan. Hal ini dikarenakan produktivitas berkaitan erat dengan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap institusi pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit, perlu melakukan evaluasi produktivitas kerja guna mengukur efektivitas operasionalnya. Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada keterlibatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Rumah sakit sebaiknya memiliki tenaga perawat yang produktif agar dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan pasien.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan kunci utama, operasional ruang rawat inap menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Produktivitas kerja bagi perawat sangat penting karena menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan di seluruh komponen rumah sakit serta meningkatkan mutu layanan. Namun dari berbagai analisis dan laporan produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap jadwal serta aturan rumah sakit dan etos kerja yang meliputi motivasi dan dedikasi. Oleh karena itu, penting bagi institusi kesehatan untuk mendukung dan meningkatkan disiplin dan etos kerja perawat agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat serta menjaga kepuasan pasien dan keberlanjutan rumah sakit (Nova Selviani 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanti & Yulianto (2020), menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas perawat di ruang rawat inap RSUD Zainal Abidin Pagaram. Dari total 67 responden, ditemukan bahwa 36 perawat (53,7%) memiliki disiplin kerja yang baik, sementara 31 perawat (46,3%) memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0,000$, yang berarti $p < \alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dikaitkan bahwa keterkaitan antara kedisiplinan dalam bekerja dengan tingkat produktivitas perawat. Hasil Odds Ratio (OR) sebesar 14,375 mengindikasikan bahwa perawat

dengan tingkat disiplin yang tinggi memiliki kemungkinan 14 kali lebih besar untuk mencapai produktivitas kerja optimal dibandingkan mereka yang kedisiplinannya rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanti & Yulianto (2020), mengenai hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Zainal Abidin Pagaralam, dari 67 perawat, 42 perawat (62,7%) menunjukkan etos kerja yang baik, sedangkan 25 perawat (37,3%) menunjukkan etos kerja yang rendah. Berdasarkan analisis statistik, diperoleh p-value sebesar 0,004, yang menunjukkan bahwa p lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara semangat kerja dengan tingkat produktivitas perawat. Odds Ratio (OR) sebesar 5,313 menunjukkan bahwa perawat dengan etos kerja tinggi memiliki peluang 5,3 kali lebih besar untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dibandingkan mereka yang etos kerjanya rendah.

Berdasarkan studi pendahuluan pada variabel disiplin kerja dengan metode wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada bulan februari dengan mewawancarai 10 perawat rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal menunjukkan bahwa 6 dari 10 perawat masih kurang dalam hal kedisiplinan seperti datang ke ruangan tidak tepat waktu serta keterlambatan saat pergantian shift. Beberapa faktor yang menyebabkan datang tidak tepat waktu antara lain lalu lintas yang tidak menentu dan kendala cuaca saat hujan, serta kurangnya kesiapan perawat dalam melakukan serah terima tugas. Pada variabel etos kerja dengan metode wawancara 8 dari 10 perawat mengatakan saat mereka mengalami kelelahan fisik dan mental serta beban kerja yang tinggi sangat berdampak pada semangat kerja mereka.

Hasil wawancara pada variabel produktivitas kerja 7 dari 10 perawat mengatakan tekanan kerja seringkali menjadi tantangan dalam pekerjaan. Beberapa perawat juga menyebutkan bahwa kurangnya kedisiplinan seperti keterlambatan dalam pergantian shift dan kurangnya semangat dalam menjalankan tugas, sangat

berpengaruh pada produktivitas. Oleh karena itu, perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian “Hubungan Disiplin Kerja dan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal”.

1.2 Tujuan Penelitian

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan disiplin kerja dan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2 Tujuan Khusus

1.2.2.1 Mengidentifikasi disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2.2 Mengidentifikasi etos kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2.3 Mengidentifikasi produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2.4 Mengidentifikasi hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2.5 Mengidentifikasi hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.2.2.6 Mengidentifikasi hubungan disiplin kerja dan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Aplikatif

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perawat akan pentingnya disiplin kerja dan etos kerja, sehingga dapat berupaya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja.

1.3.2 Manfaat Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen keperawatan, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap.

1.3.3 Manfaat Metodologi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi pada metode pengukuran hubungan antar variabel seperti disiplin kerja, etos kerja, dan produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi acuan metodologis bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan studi serupa.

