

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah elemen fundamental yang mendasari kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama di dunia profesional. Tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada produktivitas optimal, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan sehat. Memahami dan menerapkan konsep disiplin kerja secara mendalam, individu dan organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Oleh karena itu, menanamkan nilai-nilai disiplin kerja harus menjadi prioritas bagi setiap profesional yang ingin meraih kesuksesan (Maskur et al., 2024).

Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri dan bekerja sesuai dengan kode perilaku yang disepakati bersama dalam lingkungan kerja. Disiplin yang efektif bukan hanya tentang pemberian hukuman, tetapi lebih kepada keberhasilan manajemen dalam seleksi, komunikasi aturan, serta pembentukan perilaku perawat. Kegagalan dalam aspek ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian perilaku di tempat kerja, yang sering kali dianggap sebagai tanggung jawab manajemen. Oleh karena itu, pendekatan terbaik dalam disiplin kerja adalah menyelesaikan masalah gesekan yang muncul secara preventif dan hanya menjadikan hukuman sebagai solusi terakhir. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan tempat kerja yang efektif dan produktif (John Stredwick, 2018).

Liou & Liang (2021) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang diterapkan oleh manajemen untuk memimpin, mengarahkan, dan membimbing organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, baik saat ini maupun di masa depan. Disiplin ini berfungsi sebagai kerangka kerja yang memastikan semua anggota organisasi beroperasi dalam batasan yang telah ditetapkan, sehingga memfasilitasi pencapaian visi dan misi organisasi secara efektif. Menerapkan

disiplin yang konsisten, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, yang pada gilirannya akan mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi.

Kedisiplinan merupakan aspek krusial dalam profesi keperawatan, kepatuhan perawat terhadap aturan, regulasi, dan kebijakan tempat kerja berdampak langsung pada kualitas pelayanan. Perawat yang disiplin akan menjalankan tugas dengan benar, mencatat informasi pasien secara akurat, serta mematuhi standar operasional prosedur (SOP), kedisiplinan dalam kehadiran dan ketepatan waktu memastikan kontinuitas perawatan yang baik untuk pasien. Manajemen waktu yang baik juga merupakan bagian dari kedisiplinan, memungkinkan perawat untuk memberikan perawatan yang efisien dan berkualitas. Disiplin kerja perawat adalah fondasi penting untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal (Pebriani et al., 2024).

Menurut Kurnia & Fadilah (2023) kedisiplinan merupakan salah satu aspek yang harus diterapkan kepada perawat untuk memastikan pelayanan pasien yang optimal. Perawat dituntut untuk bersikap disiplin, yang mencakup kedatangan dan kepulangan sesuai dengan peraturan, ketertiban dalam menjalankan tugas, berpakaian rapi dengan atribut dinas lengkap, serta kewajiban untuk melaporkan ketidakhadiran. Meskipun demikian, upaya menegakkan kedisiplinan seringkali mengalami berbagai kendala, seperti kurangnya pengawasan atau motivasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan bagi perawat yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

2.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja di dalam sebuah instansi menunjukkan bahwa mendisiplinkan seluruh perawat merupakan tantangan yang memerlukan dukungan penuh dari seluruh anggota organisasi. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik,

bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan prawat terhadap peraturan yang berlaku.

Menurut Agustini (2019) dalam buku strategi manajemen manusia, terdapat tiga jenis disiplin kerja yang perlu diperhatikan:

2.1.2.1 Disiplin Preventif

Disiplin preventif bagi perawat adalah upaya proaktif untuk menanamkan perilaku sesuai aturan dan standar profesi, dengan tujuan utama mencegah tindakan yang merugikan. Pendekatan ini menekankan pada kejelasan ekspektasi terkait sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari seorang perawat. Lebih dari sekadar aturan, disiplin preventif berfokus pada pengembangan disiplin diri perawat, yang mana keberhasilannya sangat bergantung pada kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Disiplin preventif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, aman, dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

Dalam penerapan disiplin preventif pada perawat, manajemen perlu fokus pada tiga aspek: a.) mendorong perawat untuk merasa memiliki terhadap tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan tanggung jawab, komitmen, dan loyalitas, karena perawat cenderung lebih menjaga dan berkontribusi positif pada lingkungan yang dianggap milik mereka. b.) Memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai peraturan yang wajib ditaati dan standar kinerja yang harus dipenuhi. Pemahaman yang jelas akan membantu perawat untuk bekerja sesuai dengan harapan instansi. c.) Mengajak perawat untuk terlibat aktif dalam proses pendisiplinan instansi. Partisipasi ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tugas dan kewajiban, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan standar yang berlaku.

2.1.2.2 Disiplin Korektif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah terulangnya pelanggaran terhadap aturan dan standar profesi. Apabila terjadi pelanggaran, sanksi disipliner diterapkan secara

bertahap sesuai tingkat kesalahannya sebagai bentuk pertanggungjawaban. Penerapan ini tidak hanya berfokus pada penegakan aturan, namun juga mengutamakan bimbingan dan kritik yang membangun dari pimpinan. Jika perawat masih gagal memenuhi standar setelah diberikan arahan dan dukungan, tindakan korektif yang lebih tegas perlu diambil. Disiplin korektif memastikan setiap perawat memahami tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi positif pada tujuan organisasi, sehingga disiplin bukan hanya sekedar hukuman, tetapi juga bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan profesional perawat.

Penerapan sanksi korektif dilakukan secara bertahap, dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Berdasarkan Sayles dan Strauss yang dikutip oleh Agustini (2019), proses pemberian sanksi korektif terdiri dari empat tahap, yaitu: tahap pertama berupa peringatan lisan, tahap kedua adalah peringatan tertulis, tahap ketiga meliputi pemberhentian sementara, dan tahap keempat berupa pemecatan. Prosedur ini merupakan serangkaian langkah yang dirancang untuk memperbaiki perilaku yang melanggar aturan organisasi secara bertahap dan terstruktur.

2.1.2.3 Disiplin Progresif

Disiplin progresif pada perawat dirancang untuk memberikan kesempatan koreksi sebelum hukuman berat dijatuhkan. Pendekatan ini melindungi hak perawat sekaligus memungkinkan manajemen mengatasi masalah secara efektif. Sifat pendisiplinan harus positif dan mendidik agar tidak menurunkan semangat kerja. Fokus pada pengoreksian kesalahan dan edukasi diharapkan mencegah pengulangan pelanggaran. Disiplin progresif menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, di mana perawat merasa didukung dalam proses perbaikan diri.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Qomariah (2020) dalam buku manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja:

2.1.3.1 Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Semangat perawat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama gaji yang diterima, yang berperan penting dalam memotivasi mereka untuk mematuhi kebijakan rumah sakit. Ketika perawat dan staf menerima kompensasi yang adil, mereka cenderung bekerja dengan lebih tenang dan termotivasi, serta rajin memenuhi kewajiban kehadiran mereka. Namun, jika gaji yang diberikan lebih rendah dari harapan atau standar rumah sakit, insentif untuk bekerja dengan baik dapat berkurang, yang dapat mengakibatkan ketidakhadiran dan permintaan untuk pulang lebih awal. Meskipun gaji merupakan faktor penting dalam mempengaruhi emosi dan disiplin kerja perawat, aspek lain juga perlu diperhatikan untuk memastikan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif di rumah sakit.

2.1.3.2 Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin

Kepemimpinan yang baik di rumah sakit sangat berperan dalam menegakkan disiplin kerja, terutama melalui keteladanan yang ditunjukkan. Seorang pemimpin yang hadir tepat waktu dan menunjukkan dedikasi tinggi, seperti datang lebih awal sebelum shift dimulai, tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang disiplin tetapi juga menginspirasi perawat dan staf lainnya untuk mengikuti jejaknya. Sikap, pola bicara, dan tingkat disiplin pemimpin menjadi cerminan yang akan diobservasi oleh seluruh tim, sehingga penting bagi pemimpin untuk konsisten dalam bertindak dan berkata agar dapat membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

2.1.3.3 Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Tanpa adanya aturan yang jelas, tertulis, dan mengikat secara hukum, rumah sakit akan kesulitan dalam menegakkan disiplin kerja di antara para perawat. Disiplin kerja yang efektif memerlukan pedoman yang konsisten dan dapat dipahami oleh semua staf, sehingga komunikasi yang adil dan merata tentang peraturan tersebut sangat penting. Penerapan disiplin kerja akan lebih berhasil jika didukung oleh regulasi yang jelas dan transparan.

2.1.3.4 Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Kemampuan dalam menegakkan disiplin di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh tindakan cepat dan tegas pimpinan saat perawat melanggar aturan disiplin. Pimpinan harus mampu melindungi perawat sambil tetap menegakkan disiplin secara adil dan objektif. Dalam situasi ini, perawat juga perlu bertindak dengan tepat agar proses eksekusi disiplin dapat dilakukan secara efektif dan tanpa keberpihakan, menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berkeadilan.

2.1.3.5 Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Pengawasan yang efektif di rumah sakit merupakan kunci untuk memastikan bahwa semua berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan. Adanya supervisi yang ketat dari atasan langsung, perawat dan staf lainnya dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara disiplin dan tepat waktu, sehingga mendukung pencapaian tujuan rumah sakit. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam mengawasi dan membimbing bawahannya sangat penting untuk menjamin kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

2.1.3.6 Ada Tidaknya Perhatian

Perawat mungkin merasa bahwa uang tidak cukup untuk membawa kebahagiaan dalam profesinya. Penting bagi supervisor dan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan mendorong disiplin dan perhatian individu. Memahami kepribadian, manajer dapat membangun suasana yang mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga kepuasan kerja perawat secara keseluruhan.

2.1.3.7 Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dengan memuji rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa nyaman setiap individu yang dapat mempengaruhi produktivitas. Selain itu, komunikasi yang jelas dari seorang pemimpin mengenai kepergiannya, termasuk informasi

spesifik tentang tujuan dan waktu kembali, juga berkontribusi pada transparansi dan kepercayaan dalam tim, yang pada gilirannya dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan kolaborasi.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Maskur et al. (2024) beberapa indikator disiplin kerja yang dapat digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja antara lain.

2.1.4.1 Kehadiran

Kehadiran perawat adalah indikator penting dalam mengevaluasi kinerja mereka, karena mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap profesi serta pasien. Kehadiran yang baik dan datang sesuai jam kerja menunjukkan disiplin yang sangat penting dalam lingkungan rumah sakit yang membutuhkan penanganan segera dan berkelanjutan. Ketidakhadiran yang sering dapat mengganggu kelancaran operasional, memengaruhi kualitas perawatan pasien, dan membebani rekan kerja. Oleh karena itu, catatan kehadiran yang baik dan selalu datang tepat waktu adalah cerminan dari profesionalisme dan dedikasi seorang perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

2.1.4.2 Ketaatan pada Peraturan Kerja

Perawat yang menaati peraturan kerja memiliki komitmen tinggi terhadap standar profesionalisme dan keselamatan pasien, sehingga mereka tidak akan mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selalu mengikuti pedoman kerja yang ditentukan oleh rumah sakit, perawat memastikan bahwa setiap tindakan medis dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Kepatuhan ini tidak hanya melindungi keselamatan pasien tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan harmonis, di mana semua anggota tim medis dapat berkolaborasi secara efektif demi mencapai hasil terbaik dalam perawatan kesehatan.

2.1.4.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab perawat mencakup serangkaian kewajiban etis dan profesional yang penting dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Hal ini termasuk memberikan perawatan yang aman dan efektif, melindungi hak-hak pasien, menjaga kerahasiaan informasi medis, serta bertindak sebagai advokat bagi kebutuhan pasien. Perawat juga bertanggung jawab untuk mematuhi standar operasional prosedur (SOP), berkolaborasi dengan tim medis lainnya, dan terus mengembangkan kompetensi profesional mereka melalui pendidikan berkelanjutan. Menjunjung tinggi tanggung jawab perawat berkontribusi pada kesejahteraan pasien dan integritas profesi keperawatan.

2.1.5. Alat Ukur Disiplin Kerja

Alat ukur variabel disiplin kerja adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Maskur et al. (2024) yang meliputi : Kehadiran, Ketaatan peraturan kerja dan Tanggung jawab.

2.2 Etos Kerja

2.2.1. Definisi Etos Kerja

Etos kerja adalah konsep yang menggabungkan semangat dan keyakinan dalam melaksanakan tugas, baik oleh individu maupun kelompok. Istilah ini mencakup dua makna utama: semangat kerja yang tinggi dan keyakinan akan pentingnya usaha yang dilakukan. Selain itu, etos kerja juga dapat dipahami sebagai segala aktivitas manusia yang secara sadar diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pencapaian material, seperti kekayaan jasmani, tetapi juga mencakup pengembangan aspek rohani. Etos kerja menjadi landasan penting dalam mencapai keberhasilan dan kesejahteraan yang berkelanjutan (Badriati, 2021).

Etos kerja adalah keyakinan mendalam yang dimiliki individu terkait dengan nilai dan makna dari pekerjaan yang dilakukannya, yang secara langsung mempengaruhi sikap dan perilakunya di lingkungan kerja. Keyakinan ini tidak hanya berfungsi

sebagai pendorong motivasi, tetapi juga membentuk cara individu berinteraksi dengan rekan kerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Memiliki etos kerja yang positif, individu cenderung menunjukkan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidupnya secara keseluruhan. Selain itu, etos kerja yang baik berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif, sehingga tidak hanya bermanfaat bagi individu itu sendiri, tetapi juga bagi tim dan organisasi secara keseluruhan (Grabowski et al., 2021).

Etos kerja adalah fondasi utama bagi perawat, memicu komitmen, kualitas kinerja, dan pengabdian dalam memberikan pelayanan, perawat dengan etos kerja yang baik akan memberikan pelayanan prima. Penurunan etos kerja dapat dikenali melalui perasaan patah semangat, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover), atau merasa tidak berdaya menghadapi situasi pekerjaan, kondisi ini dapat berdampak pada pelaksanaan tindakan keperawatan, bahkan berpotensi menimbulkan malpraktik. Etos kerja yang tinggi ditunjukkan dengan sikap semangat, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, efisien, haus akan ilmu, memperhatikan kesehatan, ulet, dan pantang menyerah, sehingga membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, peningkatan etos kerja akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Sebagai garda depan pelayanan, etos kerja perawat secara langsung mempengaruhi kualitas layanan rumah sakit. Intensitas pertemuan perawat dengan pasien lebih sering dibandingkan tenaga kesehatan lain, sehingga keramahan, kesabaran, dan keterampilan merawat sangatlah penting (Situmorang, 2021).

Etos kerja merupakan konsep yang mencerminkan dedikasi dan pengabdian perawat terhadap rumah sakit, yang tidak hanya menunjukkan komitmen terhadap tujuan bersama, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai pribadi yang sakral dan identitas diri. Dalam konteks ini, etos kerja menjadi landasan penting bagi perawat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, sekaligus menggambarkan sejauh mana mereka menginternalisasi nilai-nilai organisasi tersebut. Etos kerja bukan hanya sekadar aspek profesional, tetapi juga bagian integral dari identitas dan nilai-nilai yang dimiliki individu sejak lahir (Juliati, 2021).

2.2.2 Manfaat Etos Kerja

Berikut adalah manfaat etos kerja (Cha et al., 2021) :

2.2.2.1 Menciptakan Suasana Kerja yang Nyaman

Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Ketika perawat merasa nyaman dan dihargai, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas, serta mengurangi tingkat stres.

2.2.2.2 Menciptakan Kekompakan dalam Bekerja

Etos kerja yang tinggi dalam suatu tim sangat berpengaruh terhadap kekompakan dan efektivitas kerja kelompok. Ketika setiap anggota memiliki semangat dan dedikasi yang kuat, kolaborasi akan berjalan lebih harmonis, menciptakan suasana kerja yang positif dan saling mendukung. Hal ini memungkinkan tim untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan menghasilkan output yang memuaskan. Sebaliknya, jika ada anggota tim yang menunjukkan sikap malas atau kurang berkomitmen, hal ini dapat mengganggu dinamika kelompok, menyebabkan ketidakselarasan, dan menghambat pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, penting untuk membangun etos kerja yang tinggi agar setiap anggota merasa termotivasi dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan tim.

2.2.2.3 Meningkatkan Kerjasama

Etos kerja yang baik mendorong terciptanya tim kerjasama yang solid, di mana setiap perawat merasa bertanggung jawab atas peran mereka dan tidak mengalihkan tanggung jawab kepada rekan-rekan mereka. Etos kerja bukan hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat sinergi dalam tim, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan efektif.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja (Badriati,2021).

2.2.3.1 Agama

Agama memainkan peran penting dalam membentuk praktik keperawatan seorang perawat. Nilai-nilai agama seperti kasih sayang, empati, dan pengabdian menjadi landasan etika profesional mereka. Bagi perawat yang taat, keyakinan agama mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan pasien, memberikan perawatan holistik yang tidak hanya berfokus pada fisik tetapi juga kebutuhan spiritual dan emosional pasien. Prinsip-prinsip agama mendorong perawat untuk memberikan pelayanan tanpa memandang perbedaan keyakinan, suku, atau status sosial, serta memotivasi mereka untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan, menganggap pekerjaan mereka sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada sesama. Agama memberikan kekuatan dan ketenangan batin bagi perawat dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi dan situasi sulit, membantu mereka tetap tabah dan penuh harapan dalam merawat pasien.

2.2.3.2 Budaya

Budaya membentuk etos kerja perawat, tercermin dalam sikap mental, keteguhan, dan semangat kerja yang memengaruhi kualitas pelayanan. Etos kerja yang baik mendorong perawat untuk berprestasi tinggi, bertanggung jawab secara moral dan bangga akan hasil kerjanya, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di rumah sakit. Selain itu, budaya keperawatan di Indonesia juga menekankan nilai-nilai seperti kehormatan, kerja sama tim, keterbukaan terhadap pasien, dan etika profesional, yang bersama-sama membentuk perawat yang kompeten, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan.

2.2.3.3 Sosial Politik

Etos kerja perawat dipengaruhi oleh sosial politik yang ada, sosial politik yang baik, dengan insentif, perlindungan, dan kesempatan yang adil, dapat meningkatkan etos kerja perawat, memotivasi mereka untuk memberikan pelayanan terbaik.

Sebaliknya, ketidakadilan atau kurangnya dukungan dapat menurunkan motivasi. Etos kerja yang tinggi berarti perawat lebih peduli dan bersedia membantu rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi etos kerja perawat, termasuk lingkungan kerja dan dukungan dari manajemen.

2.2.3.4 Kondisi Lingkungan

Lingkungan yang mendukung sangat penting bagi perawat untuk berinovasi, berusaha, dan memberikan pelayanan yang efektif. Akses terhadap pendidikan berkelanjutan, pelatihan, infrastruktur yang memadai di rumah sakit, serta dukungan dari manajemen dan rekan kerja akan memotivasi perawat untuk mengembangkan ide-ide inovatif dan meningkatkan kualitas pelayanan. Lingkungan kerja yang positif dan suportif juga memungkinkan perawat untuk mengelola stres dengan lebih baik, berkolaborasi secara efektif, dan mengambil keputusan yang tepat, sehingga pada akhirnya memberikan dampak positif bagi pasien dan organisasi.

2.2.3.5 Pendidikan

Etos kerja perawat sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada, di mana perawat yang berkualitas memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan untuk memberikan pelayanan terbaik. Pendidikan dan pelatihan yang baik meningkatkan motivasi perawat, kemampuan mengatasi tantangan, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan. Etos kerja yang tinggi akan memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan, bahkan jika etos kerja rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja dan malpraktik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan berkontribusi pada etos kerja positif, yang mendorong pelayanan berkualitas dan kemajuan organisasi.

2.2.3.6 Struktur Ekonomi

Etos kerja perawat sangat dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang mendukung, di mana akses terhadap peluang ekonomi seperti lapangan kerja yang memadai, pengembangan karir, dan kompensasi yang layak akan memotivasi perawat untuk bekerja keras dan memberikan pelayanan terbaik. Struktur ekonomi yang lemah, seperti ketidakpastian ekonomi atau kurangnya penghargaan, dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja perawat. Etos kerja yang tinggi pada perawat berkorelasi dengan peningkatan kinerja, kepuasan pasien. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit dan pemerintah untuk menciptakan struktur ekonomi yang kuat dan inklusif bagi perawat, sehingga meningkatkan etos kerja, produktivitas, dan kesejahteraan mereka. Etos kerja yang tinggi pada perawat ditunjukkan dengan indikator sentralisasi dalam bekerja, kerja keras, dan sikap yang positif dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3.7 Motivasi Intrinsik Individu

Etos kerja yang kuat pada perawat, yang didasari nilai-nilai seperti integritas, kerja keras, dan semangat belajar, sangat mempengaruhi motivasi kerja mereka. Etos kerja ini mencerminkan keyakinan perawat terhadap pentingnya usaha dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan berkualitas. Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk menghadapi tantangan, memberikan yang terbaik, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Etos kerja yang positif juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berpusat pada pasien.

2.2.4 Indikator Etos Kerja

Menurut Badriati (2021) indikator yang digunakan dalam mengukur etos kerja baik kondisi rendah maupun tinggi diantaranya :

2.2.4.1 Keahlian

Keahlian seorang perawat secara efektif dan efisien menerapkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan pengalaman dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Keahlian ini tidak hanya mencakup pemahaman mendalam tentang

prosedur medis dan penggunaan peralatan, tetapi juga kemampuan untuk berpikir kritis, membuat keputusan yang tepat dalam situasi darurat, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi pasien. Seorang perawat yang memiliki keahlian tinggi menunjukkan kompetensi dalam memberikan perawatan berkualitas, meminimalkan risiko kesalahan, dan meningkatkan hasil klinis pasien. Keahlian ini terus diasah melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan komitmen untuk selalu belajar dan mengembangkan diri.

2.2.4.2 Inisiatif

Inisiatif dalam mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu perintah atau arahan. Ini mencakup kemampuan mengidentifikasi masalah atau peluang untuk perbaikan dalam perawatan pasien atau alur kerja, serta mengambil langkah-langkah awal untuk mengatasi masalah tersebut atau memanfaatkan peluang itu. Perawat yang memiliki inisiatif tidak hanya menjalankan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas perawatan, efisiensi, dan keselamatan pasien. Inisiatif juga mencerminkan kreativitas dan kemauan untuk mengambil risiko yang terukur demi mencapai hasil yang lebih baik.

2.2.4.3 Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan merupakan kemampuan seorang perawat untuk memenuhi janji dan harapan, baik dari pasien, rekan kerja, maupun atasan. Perawat yang dapat diandalkan selalu menepati jadwal, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat, serta memberikan perawatan yang konsisten dan berkualitas tinggi. Mereka bertanggung jawab atas tindakan mereka, jujur dalam melaporkan kesalahan, dan siap membantu rekan kerja yang membutuhkan. Keandalan menciptakan kepercayaan dan rasa aman dalam tim kerja, yang sangat penting dalam lingkungan perawatan kesehatan yang membutuhkan koordinasi dan kolaborasi yang efektif. Perawat yang dapat diandalkan adalah aset berharga bagi setiap organisasi perawatan kesehatan.

2.2.5 Alat Ukur Etos Kerja

Alat ukur etos kerja adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator etos kerja menurut Badriati (2021) yang isinya : Keahlian, Inisiatif dan Dapat diandalkan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tingkat efektivitas individu yang dipengaruhi oleh moral, perhatian, dan kendali lingkungan. Produktivitas tinggi ditandai dengan minimnya absen, keluhan, dan hasil kerja optimal, diukur secara absolut atau komparatif sesuai kebutuhan. Kepuasan kerja, organisasi efektif, dan suasana sosial yang mendukung berperan penting dalam peningkatan produktivitas. Kendali individu terhadap lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan produktivitas. Produktivitas kerja adalah indikator penting yang dipengaruhi berbagai faktor internal dan eksternal, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Croome, 2019).

Menurut Mahawati et al. (2021), produktivitas kerja merupakan ukuran kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya secara optimal. Konsep ini berlaku di semua jenis organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, dan menjadi fokus utama dalam pengelolaan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Membandingkan hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, produktivitas kerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Oleh karena itu, produktivitas tidak hanya mencakup kuantitas hasil, tetapi juga kualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Produktivitas kerja merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu instansi, di mana tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa individu mampu bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam

konteks ini, produktivitas dapat dipahami sebagai rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, mencerminkan seberapa baik sumber daya dimanfaatkan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Terdapat dua ukuran utama dalam menilai efisiensi, pencapaian kinerja maksimal yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, dan waktu dan perbandingan antara input yang digunakan dan realisasi output yang dicapai. Oleh karena itu, instansi yang mampu meningkatkan produktivitas tidak hanya akan mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga akan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan secara keseluruhan (Alarcon et al., 2021).

Menurut Sima et al. (2020), produktivitas kerja adalah konsep yang tidak hanya mengukur output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku yang mendukung perbaikan berkelanjutan dalam kinerja individu dan organisasi. Hal ini mencakup orientasi perawat untuk terus meningkatkan kinerjanya, dengan prinsip bahwa kinerja hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan kinerja hari esok harus melampaui capaian hari ini. Perawat yang produktif tidak hanya fokus pada hasil kerja mereka sendiri, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab dan kepedulian terhadap rekan kerja, di mana kolaborasi yang baik antar rekan kerja menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas secara keseluruhan. Produktivitas diukur tidak hanya dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas interaksi dan kerja sama antar individu, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Produktivitas kerja perawat adalah kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, yang berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam menjalankan tugasnya, perawat berinteraksi dengan pasien, keluarga, dan tenaga kesehatan lainnya, yang seringkali memunculkan potensi konflik akibat perbedaan nilai, persepsi, budaya, dan latar belakang. Konflik ini, meskipun terkadang tidak menyenangkan, dapat membawa dampak positif seperti peningkatan disiplin jam kerja, peningkatan kualitas hasil kerja, dan terjalinnya hubungan kerjasama yang lebih baik antar perawat. Namun,

di sisi lain, konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan konsekuensi negatif, termasuk meningkatnya jumlah perawat yang memilih untuk tidak bekerja atau mengundurkan diri. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit dan perawat itu sendiri untuk memiliki kemampuan dalam mengelola konflik secara konstruktif, sehingga potensi positifnya dapat dimaksimalkan dan dampak negatifnya dapat diminimalkan, demi menjaga kualitas pelayanan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Nurbaeti & Hulu, 2022).

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Agustini (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja diantaranya:

2.3.2.1 Motivasi

Motivasi memainkan peran krusial dalam produktivitas kerja perawat. Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang optimal, melampaui tugas-tugas rutin, dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Perawat yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi, memiliki inisiatif tinggi, dan bersemangat dalam meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi perawat meliputi pengakuan atas kinerja, kesempatan untuk pengembangan profesional, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Memelihara dan meningkatkan motivasi perawat, organisasi kesehatan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan kerja.

2.3.2.2 Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan fondasi utama yang memengaruhi produktivitas kerja perawat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan perawat pengetahuan teoritis yang lebih mendalam, keterampilan berpikir kritis yang lebih baik, dan kemampuan untuk memahami kompleksitas perawatan pasien. Pengalaman kerja, di sisi lain, memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengasah keterampilan praktis, menghadapi berbagai situasi klinis, dan membangun kepercayaan diri. Kombinasi antara pendidikan formal yang kuat dan

pengalaman praktis yang luas memungkinkan perawat untuk memberikan perawatan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

2.3.2.3 Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja perawat, di mana perawat dituntut untuk memaksimalkan kompetensi mereka dalam melayani pasien. Kemampuan dan keahlian mencakup pengetahuan teoritis yang mendalam, keterampilan teknis dalam melaksanakan prosedur medis, kemampuan berpikir kritis untuk membuat keputusan yang tepat, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan kondisi pasien. Perawat dengan kemampuan dan keahlian yang tinggi cenderung memberikan perawatan yang lebih efektif, efisien, berkualitas, dan meminimalkan risiko kesalahan, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan rumah sakit dan kepuasan pasien. Peningkatan kemampuan dan keahlian dapat diperoleh melalui pendidikan berkelanjutan dan pelatihan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Qomariah (2020) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan sebuah indikator diantaranya:

2.3.3.1 Kemampuan

Kemampuan perawat, sebagai aset berharga, memengaruhi kinerja dan kontribusinya dalam organisasi, berkaitan erat dengan keterampilan dan profesionalisme. Keterampilan yang relevan dan terus diasah memungkinkan perawat menyelesaikan tugas secara efektif. Profesionalisme, mencakup etika kerja, tanggung jawab, komunikasi, dan kerja sama, menjadi fondasi kemampuan perawat. Kombinasi keterampilan dan profesionalisme menghasilkan perawat kompeten, produktif, dan memberikan nilai tambah bagi pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan dan penanaman nilai-nilai profesionalisme menjadi kunci meningkatkan kemampuan perawat secara keseluruhan.

2.3.3.2 Mutu

Mutu merupakan cerminan kualitas hasil kerja perawat, bukan sekadar menyelesaikan tugas, melainkan indikator seberapa baik tugas tersebut diselesaikan dengan baik. Mutu mencakup ketelitian, ketepatan waktu, efisiensi, dan inovasi dalam proses keperawatan. Ini menjadi tolok ukur penting untuk menilai kinerja individu perawat dan kontribusinya pada keberhasilan rumah sakit. Perawat yang menghasilkan mutu kerja baik tidak hanya menyelesaikan tanggung jawab, tetapi juga memberikan nilai tambah dan meningkatkan reputasi pelayanan kesehatan.

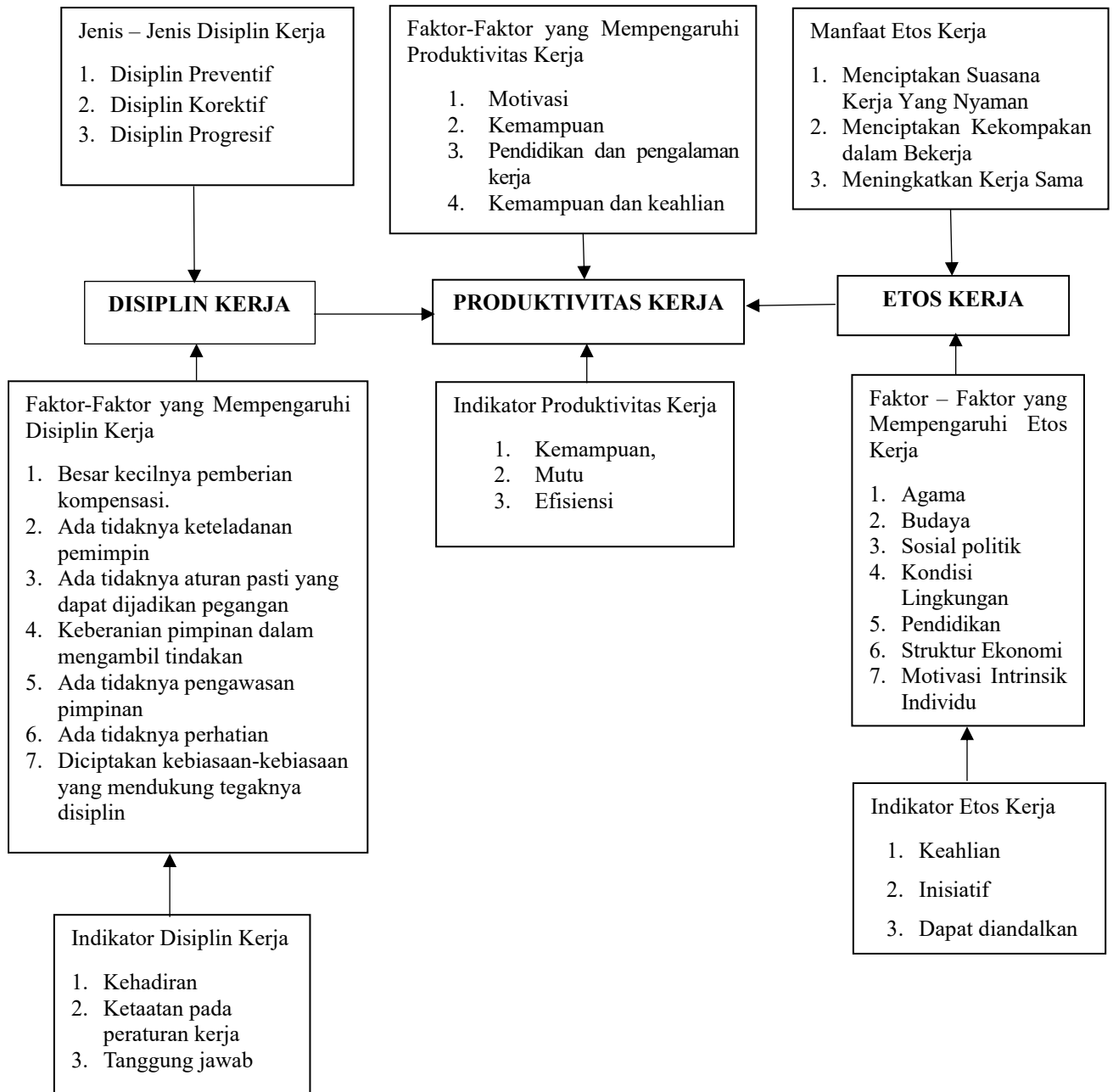
2.3.3.3 Efisiensi

Efisiensi dalam keperawatan mengukur seberapa baik seorang perawat menghasilkan output yang diinginkan, seperti perawatan pasien yang berkualitas, dengan sumber daya minimal. Ini mencerminkan rasio antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, termasuk waktu, tenaga, dan biaya. Semakin tinggi rasio ini, semakin efisien perawat tersebut. Efisiensi perawat mencakup kemampuan memaksimalkan hasil dengan sumber daya terbatas, menghindari pemborosan, dan mengurangi biaya. Analisis efisiensi penting untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam praktik keperawatan, sehingga sumber daya dapat dialokasikan dan dimanfaatkan secara optimal untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

2.3.4 Alat Ukur Produktivitas Kerja

Alat ukur produktivitas kerja adalah kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator produktivitas kerja menurut Qomariah (2020) yang diantaranya : Kemampuan, Mutu dan Efisiensi.

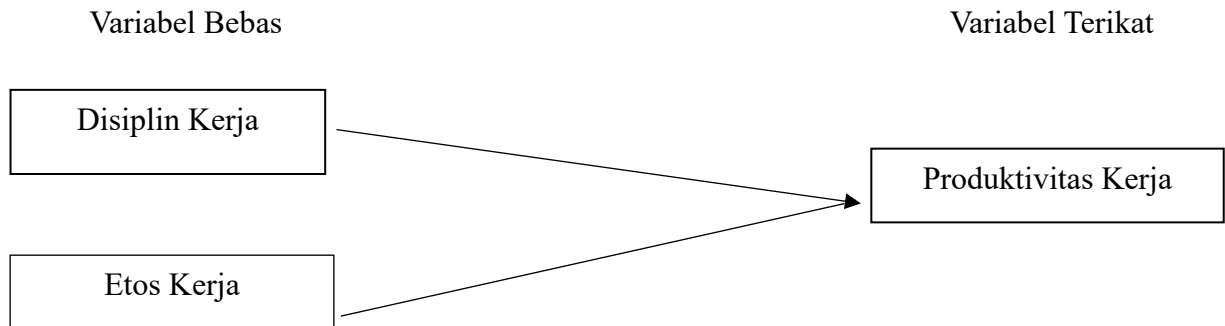
2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Agustini (2019), Cha et al., (2021), Badriati, (2021), (Maskur et al., (2024), Qomariah (2020)

2.5 Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

2.6 Hipotesis

Ha₁ : Ada hubungan disiplin kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Ha₂ : Ada hubungan etos kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal.

Ho : Tidak ada hubungan disiplin kerja perawat dan etos kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal