

## HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TUGUREJO SEMARANG

Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, Chriswardani Suryawati, Eka Yunila Fatmasari

\*Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, [alessandraalourdes@gmail.com](mailto:alessandraalourdes@gmail.com)

### ABSTRACT

*Nurses are very important human resources in a hospital. Therefore, the contribution of inpatient nurses greatly determines the performance of the hospital. There are many factors that affect the performance of inpatient nurses in improving the quality of services, such as salary, work environment, work discipline, leadership style, job satisfaction, motivation, and organizational culture. The nursing care quality of a hospital is assessed with BOR, LOS, TOI data. These data indicate a decrease in the performance of inpatient nurses in Semarang's Tugurejo General Hospital. Work discipline and work environment are the factors causing the low performance quality of inpatient nurses at Tugurejo Hospital. In that case, this study aims to find the correlation of work discipline and work environment with the performance of nurses in the inpatient room of Tugurejo Hospital. The type of this research is quantitative research with cross sectional approach. The samples used in this research are 80 respondents. The results showed that 47% of the respondents are 26-35 years old, 58% of the respondents are female, 62% of the respondents have worked for  $\leq 10$  years, and 42% of the respondents are bachelors of nursing major. The result of the research shows that the variables related to the performance of inpatient nurses are work discipline with low relation strength ( $p$  value = 0,000), while work environment is unrelated ( $p$  value = 0,332). Hospitals are suggested to standardize their operational procedures of technical aspects of nurse work. Hospitals are also suggested to provide hand-washers and antiseptic soaps that are easily accessible so that inpatient nurses can wash their hands first before starting work. Meanwhile, nurses are demanded to obey the rules and utilize their work time well.*

**Keywords** : Performance, Work Dicipline, Work Environment, Nurse, Hospital

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mutu sumber daya manusia yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Rumah Sakit sebagai organisasi atau institusi pelayanan kesehatan

merupakan organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multi disiplin.

Dari sumber daya manusia yang terdapat di rumah sakit yang terutama memiliki peranan yang besar adalah perawat, hal ini disebabkan profesi perawat memiliki proporsi yang relatif besar yaitu hampir melebihi 50% dari seluruh sumber daya manusia di rumah sakit. Kerja dan tugasnya lebih banyak dibanding tenaga lain karena tugas dan fungsi tenaga ini adalah mendukung pelayanan medik berupa asuhan keperawatan.<sup>(5)</sup>

Mengingat perawat sebagai salah satu sumber daya terpenting di rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari

No.	Tahun	BOR	LOS	TOI
1.	2014	82,52	5,515	1,09
2.	2015	69,82	5,94	2,21
3.	2016	68,34	4,77	2,21

pelayanan kesehatan. Dengan demikian upaya untuk peningkatan pelayanan rumah sakit harus diikuti upaya peningkatan kinerja perawat.

Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan harus sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ada. Standar asuhan keperawatan adalah uraian pernyataan tingkat kinerja yang diinginkan, sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai. Tujuan dan manfaat standar asuhan

keperawatan pada dasarnya mengukur kualitas asuhan kinerja perawat dan efektifitas manajemen organisasi.

Visi dari RSUD Tugurejo yaitu menjadikan rumah sakit yang prima, mandiri, dan terdepan dalam pelayanan. RSUD Tugurejo dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi pasien yang berobat. Terlebih lagi kunjungan

No	Tahun	Jumlah Kunjungan
1.	2014	20168
2.	2015	23032
3.	2016	23445

pasien rawat inap di RSUD Tugurejo dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Tabel 1. Kunjungan Pasien Rawat Inap

Peningkatan jumlah pasien seharusnya diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun, data efisiensi RSUD Tugurejo Semarang pada tahun 2014 hingga tahun 2016 menunjukkan bahwa kinerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo mengalami penurunan dilihat melalui indikator BOR, LOS, dan TOI.

Tabel 2. Data BOR, LOS, TOI Tahun 2014-2016

Dari data diatas, tampak bahwa *Bed occupancy Ratio* (BOR) rumah sakit dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat.

Menurut Siagian ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu gaji atau kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 orang perawat rawat inap di RSUD Tugurejo pada tanggal 8 Mei 2017 diketahui bahwa sebanyak 8 orang perawat rawat inap yang masih kurang disiplin dalam bekerja, sebanyak 7 orang

No.	Karakteristik	f	%
1.	Usia		
-	17-25 Tahun	11	14,00
-	26-35 Tahun	47	59,00
-	36-45 Tahun	22	27,00
2.	Jenis Kelamin		
-	Perempuan	58	73,00
-	Laki-Laki	22	27,00
3.	Masa Kerja		
-	≤10 Tahun	62	77,00
-	>10 Tahun	18	23,00
4.	Pendidikan Terakhir		
-	D III	38	47,00
-	S1	42	53,00

perawat rawat inap mengeluhkan lingkungan kerja fisik maupun psiko-sosial yang kurang baik sehingga dapat menghambat pekerjaan. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Keperawatan pada tanggal 9 Mei 2017 yang menunjukkan bahwa adanya perawat yang sering datang terlambat masuk kerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, laporan status pasien yang tidak lengkap, adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien, dan kurang kesadaran serta kesediaan untuk berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang. Dengan adanya kondisi tersebut, hal ini tentu saja membuat

perawat rawat inap menjadi tidak disiplin dalam bekerja serta akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing perawat rawat inap. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo.

#### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yang subyeknya hanya diobservasi sekali. Adapun responden yang diteliti adalah perawat rawat inap berjumlah 80 orang.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa sebagian besar usia perawat rawat inap pada kelompok usia 16-35 tahun (59%). Sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan (73%). Sebagian besar masa kerja responden adalah ≤10 tahun (77%). Sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah S1 keperawatan (53%).

##### Disiplin Kerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No.	Disiplin kerja	f	%
1.	Kurang baik	46	57,00
2.	Baik	34	43,00
	Jumlah	80	100,00

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden mempersepsikan disiplin kerja kurang baik (57%), sedangkan 43% mempersepsikan disiplin kerja baik.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, sebagai disiplin waktu yaitu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, sebagai disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan agar berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

### Lingkungan Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No.	Lingkungan kerja	f	%
1.	Kurang baik	45	56,00
2.	Baik	35	44,00
	Jumlah	80	100,00

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui sebagian besar responden yaitu 56% mempersepsikan lingkungan kerja di RSUD Tugurejo Semarang kurang baik. Sedangkan

sebanyak 44% mempersepsikan lingkungan kerja baik.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai lingkungan fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung dan lingkungan kerja psiko sosial yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan.

### Kinerja Perawat

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

No.	Kinerja	f	%
1.	Kurang baik	35	44,00
2.	Baik	45	56,00
	Jumlah	80	100,00

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden 56%, mempersepsikan kinerjanya di RSUD Tugurejo Semarang sudah baik. Sedangkan 44% mempersepsikan kinerja kurang baik.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Standar

pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan kepada pasien. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

### **Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap**

Diketahui bahwa responden yang memiliki disiplin kerja kurang baik cenderung memiliki kinerja yang kurang baik, sedangkan responden yang memiliki disiplin kerja baik lebih cenderung memiliki kinerja yang sudah baik.

Hasil analisis dengan menggunakan *chi square* diperoleh nilai  $p$  *value* = 0,000 atau nilai  $p < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan **ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Tugurejo Semarang**. Hasil uji koefisien korelasi didapatkan 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungannya rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhar dan Ryman (2015) yang menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu dengan kesimpulan ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu dan diperoleh  $p$  *value* 0,004.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap**

Diketahui bahwa responden yang mempersepsikan kinerja kurang baik lebih cenderung bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik, sedangkan responden yang mempersepsikan kinerja baik lebih cenderung bekerja pada lingkungan kerja baik.

Hasil analisis dengan menggunakan *chi square* diperoleh nilai  $p$  *value* = 0,332 atau nilai  $p > 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan **tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Tugurejo Semarang**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septianto yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pataya Raya Semarang) dengan kesimpulan pengaruh positif lingkungan kerja dengan kinerja ditolak karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102.

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling

intrik diantara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Begitu pula hubungan perawat rawat inap dengan keluarga pasien, jika hubungan perawat dengan keluarga pasien baik dapat menyebabkan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan perawat cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Sebagian besar usia responden adalah 26-35 tahun (59%). Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (73%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja  $\leq 10$  tahun (77%). Serta latar belakang pendidikan responden sebagian besar adalah S1 Keperawatan (53%).
2. Kinerja perawat rawat inap di RSUD Tugurejo Semarang berada pada kategori baik sebesar 56%, sedangkan pada kategori kurang baik yaitu sebesar 44%.
3. Persentase responden yang mempersepsikan disiplin kerja perawat rawat inap baik sebesar 43%, sedangkan responden yang mempersepsikan disiplin kerja kurang baik sebesar 57%
4. Persentase responden yang mempersepsikan lingkungan kerja

perawat rawat inap baik sebesar 44%, sedangkan responden yang mempersepsikan disiplin kerja kurang baik sebesar 56%

5. Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki  $p$  value = 0,000 dengan kekuatan hubungan yang rendah dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,392.
6. Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki  $p$  value = 0,332.

### Saran

1. Hendaknya dapat membuat aspek teknis pekerjaan perawat sebelum memulai pekerjaan.
2. Hendaknya dapat menyediakan tempat cuci tangan yang mudah dijangkau dan memperbanyak sabun antiseptic di berbagai tempat.
3. Hendaknya dapat selalu mengawasi kinerja perawat rawat inap melalui standar praktik keperawatan.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Mangkuprawira, S., dan A. V. H. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Penerbit Ghalia Indonesia, 2007).
2. Suarli S, B. Y. *Manajemen Keperawatan dan Pendekatan Praktis*. (Erlangga, 2009).
3. Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Mandar Maju, 2001).
4. PPNI. *Standar Asuhan Keperawatan*. (2013). Available at: [www.inna.ppni.or.id](http://www.inna.ppni.or.id). (Accessed: 1st January 2017)
5. Gibson. *Organisasi-Perilaku-Struktur-Proses*. (Erlangga, 2002).

6. Hapsari. *Hubungan Orientasi Nilai Hidup dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri*. (1998).



