BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis didalam organisasi . Keberadaan sumber daya manusia digunakan untuk menjalankan sumber daya yang lain demi mencapai tujuan dalam organisasi , dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya tidak dapat difungsikan dan kurang dalam pemanfaatannya dalam mencapai tujuan orgnaisasi. Hal ini dipertegas oleh Wirawan (2009) yang menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakan dan mensinergikan sumber daya lainnya yang menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan. Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diukur dengan menggunakan kinerja . Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor , diantaranya disiplin kerja dan beban kerja . Hal ini dipertegas oleh Zebua (2020) yang menyatakan jika disiplin kerja tinggi dan beban kerja sesuai kemampuan maka kinerja akan meningkat . Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang meyelenggarakan pelayanan kesehatan secara lengkap. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan awal terhadap tiga instansi rumah sakit yaitu Rumah Sakit Umum Daerah

Klungkung, Rumah Sakit Umum Daerah Sanjiwani Gianyar dan Rumah Sakit Umum Bangli sebagai acuan dalam melakukan pembanding dan menentukan objek penelitian. Hasil dari observasi terhadap capaian kinerja organisasi dapat dilihat dari jumlah kunjungan pasien instalasi rawat inap tahun 2018-2020. Data kunjungan pasien instalansi rawat inap dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Kunjungan Pasien Instalasi Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Klungkung, Rumah Sakit Umum Sanjiwani Gianyar dan Rumah Sakit Umum Bangli Tahun 2018-2020

No	Nama Rumah Sakit	Jumlah Kunjungan			Kategori
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
1	Klungkung	21.542	21.560	21.615	Meningkat
2	Sanjiwani Gianyar	22.115	22,221	22.241	Meningkat
3	Bangli	23.214	23.110	22.992	Menurun

Sumber : RSUD Klungkung, RSU Sanjiwani Gianyar, RSU Bangli

Data pada Tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa jumlah kunjungan pasien instalansi rawat inap di Rumah Sakit Umum Bangli mengalami penurunan di tahun 2019-2020. Menurunnya angka kunjungan pasien di Instalansi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bangli menunjukan bahwa pelayanan yang diberikan petugas kesehatan maasih kurang baik dan maksimal sehingga hal ini mempengaruhi kinerja dari Rumah Sakit. Oleh karena itu, fokus penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Bangli. Rumah Sakit Umum Bangli merupakan salah satu tempat penyedia layanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Bangli.

Rumah Sakit Umum Bangli memiliki visi "Menjadikan RSU Bangli Terdepan Dalam Pelayanan , Pendidikan dan Penelitian Kesehatan di Wilayah Timur Pada Tahun 2020 ". Oleh karena itu untuk melaksanakan tugas dari visi tersebut hendaknya Rumah Sakit Umum Bangli memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) baik kualitas maupun kuantitas .

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Bangli menunjukan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Bangli belum memenuhi standar yang telah ditetapkan Rumah Sakit hal ini disebabkan karena pencapaian kinerja perawat masih di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan Rumah Sakit. Secara rinci ditampilkan mengenai data observasi awal kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Bangli tahun 2020 pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Bangli Tahun 2020

No	Nama Perawat	Unit Kerja	Deskripsi Kerja	Standar Kinerja	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
1	Nova Adnyana	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	240 pasien	Tercapai
2	Wayan Apriani	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai
3	Wayan Nopianti	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai
4	Setyawati	Ruang Rawat	Melaksanakan tindakan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai

		Inap	keperawatan			
5	Sila Parwati	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai
6	Ari Astuti	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai
7	Krisna Dewi	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	240 pasien	Tercapai
8	Yunita Dewi	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai
9	Wayan Suardiana	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	239 pasien	Belum tercapai
10	Putri Mahayuni	Ruang Rawat Inap	Melaksanakan tindakan keperawatan	240 pasien	240 pasien	Tercapai

Sumber : RSU Bangli

Dari data Tabel 1.2 menunjukan bahwa pencapaian kinerja perawat di ruang rawat inap dari 10 orang yang dijadikan sampel observasi awal 7 orang masih dalam kategori belum tercapai dan 3 orang dalam kategori sudah tercapai. Hal ini berarti pencapaian kinerja perawat masih dibawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit. Oleh karena itu pemasalahan kinerja perawat menjadi masalah utama pada Rumah Sakit Umum Bangli. Tentunnya permasalahan ini harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit untuk tetap menjaga kualitas rumah sakit melalui peningkatan kinerja. Kinerja yang dimiliki oleh perawat dituntut terus

meningkat . Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja perawat dan memperhatikan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti disiplin kerja dan beban kerja .

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan . Menurut Helmi (1996) disiplin kerja karyawan adalah bagian dari faktor kinerja. Segala kegiatan yang dilakukan tanpa adanya disiplin kerja hasilnya akan kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Tanpa kedisiplinan kerja, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi akan terhambat. Dari hasil observasi yang telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Bangli diperoleh informasi bahwa masih ada perawat yang menunjukan disiplin kerja yang rendah . Rendahnya disiplin kerja perawat dibuktikan pada data absensi perawat yang dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Data Absensi Perawat Rumah Sakit Umum Bangli pada Tahun 2020

No	Nama perawat	Batas toleansi	Aturan kerja			Kategori Disiplin
			Datang terlambat	Tidak hadir	Jumlah pelanggaran	
1	Nova Adnyana	3 kali	2	2	5	Rendah
2	Wayan Apriani		2	2	4	Rendah
3	Wayan Nopianti		3	1	4	Rendah
4	Setyawati		2	2	4	Rendah
5	Sila Parwati		3	1	4	Rendah
6	Ari Astuti		2	2	4	Rendah

7	Krisna Dewi		3	2	5	Rendah
8	Yunita Dewi		3	2	5	Rendah
9	Wayan Suardiana		2	2	4	Rendah
10	Putri Mahayuni		3	2	5	Rendah

Sumber : RSU Bangli

Dari Tabel 1.3 menunjukan bahwa tingkat absensi dari individu perawat memiliki kategori disiplin yang rendah,hal ini dilihat dari perawat yang datang terlambat kerja dan tidak hadir melebih jumlah batas toleransi. Kurangnya disiplin kerja perawat berdampak pada kinerja masing - masing perawat mengakibatkan kinerja menjadi rendah.

Selain faktor disiplin kerja terdapat faktor beban kerja yang menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, beban kerja yang diterima oleh perawat khususnya perawat yang bertugas di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Bangli masih belum ideal . Hal ini dapat dilihat dari data jumlah *bed* (tempat tidur) atau pasien yang harus ditangani oleh perawat setiap harinya per *shift* kerjanya. Berikut ini data beban kerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Bangli berdasarkan jumlah bed yang harus dijaga oleh masing- masing perawat.

Tabel. 1.4
Data Beban Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bangli

No	Nama ruang rawat inap	Jumalah perawat (orang)	Jumlah rata-rata perawat / shift (orang)	Jumlah bed (tempat tidur)	Rasio (jumlah perawat : jumlah bed)	
1	Utama	12	3	15	1	5
2	Anggrek	14	4	20	1	5

3	Cempaka	15	5	26	1	6
4	Kenanga	14	4	20	1	5
5	Mawar	14	4	21	1	5
6	Jempiring	14	4	21	1	5
7	Angsoka	15	5	26	1	6
8	Kamboja	14	4	20	1	5

Sumber : RSU Bangli

Berdasarkan tabel 1.4 rasio perbandingan antara beban kerja perawat yang ideal dengan jumlah perawat yang bertugas pada instalansi rawat inap di Rumah Sakit Umum Bangli yaitu 1 perawat menangani 5-6 bed dalam satu shift. Hal tersebut menunjukan bahwa beban kerja yang diterima oleh perawat di ruang rawat inap pada Rumah Sakit Umum Bangli berada pada kategori belum ideal. Batas ideal beban kerja pada perawat tercantum pada Peraturan Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 . Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa rasio perbandingan antara beban kerja perawat yang ideal dengan jumlah perawat yang bertugas pada rumah sakit tipe B adalah 1 perawat menangani 1 tempat tidur per *shift* kerja. Hal ini berarti setiap satu orang perawat idealnya bertugas untuk mengawasi, melayani, dan menangani minimal 1 tempat tidur atau 3-4 orang pasien saja per *shift* kerja per harinya. Selain itu tingginya beban kerja perawat juga dilihat dari tambahan tugas diluar tugas utamanya seperti melakukan tugas kebersihan dan menjalankan tugas administrasi. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dari perawat akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, hal ini akan mengakibatkan terjadi penurunan kinerja pada perawat.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang terdapat di Rumah Sakit Umum Bangli, ternyata kinerja perawat yang belum mencapai standar kinerja diduga disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah dan beban kerja tinggi. Bertitik tolak pada

kesenjangan fakta - fakta masalah yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Bangli dengan teori yang yang diungkapkan oleh Zebua (2020) dipandang perlu dilakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Bangli.**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan , maka dapat diidentifikasikan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut .

(1) Jumlah kunjungan pasien Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bangli mengalami penurunan ditahun 2019-2020 .

(2) Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Bangli belum mencapai standar yang telah ditetapkan.

(3) Kurangnya disiplin kerja perawat dilihat dari masih adanya perawat yang datang terlambat kerja dan tidak hadir melebih jumlah batas toleransi.

(4) Beban kerja perawat yang tinggi dilihat dari perbandingan antara beban kerja perawat yang ideal dengan jumlah perawat yang bertugas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas , maka dalam penelitian ini dibatasi hanya meneliti masalah disiplin kerja , beban kerja kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

(1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli ?

(2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli ?

(3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut .

(1) Disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli.

(2) Disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli.

(3) Beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bangli.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu : (1) manfaat teoritis, dan (2) manfaat praktis . Secara rinci kedua manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut .

(1) Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu khususnya dalam bidang ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja , beban kerja dan kinerja perawat serta dapat digunakan sebagai referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

(2)Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran serta masukan kepada Rumah Sakit Umum Bangli untuk meningkatkan disiplin kerja dan beban kerja sehingga dapat tercapainya kinerja perawat yang optimal .

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA