

SKRIPSI

GAMBARAN DISIPLIN KERJA PERAWAT DI RUANGAN MARIA RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2017



Oleh:

FITRIANI SIMANJUNTAK

012015010

ST

**PROGRAM STUDI D3 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN**

2018

SKRIPSI

**GAMBARAN DISIPLIN KERJA PERAWAT DI RUANGAN MARIA
RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN
TAHUN 2017**



FITRIANI SIMANJUNTAK

012015010



**PROGRAM STUDI D3 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN
2018**

SKRIPSI

GAMBARAN DISIPLIN KERJA PERAWAT DI RUANGAN MARIA RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN

TAHUN 2017



Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya Keperawatan (A.Md.Kep)
Dalam Program Studi D3 Keperawatan Pada
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan

FITRIANI SIMANJUNTAK

012015010

**PROGRAM STUDI D3 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SANTA ELISABETH
MEDAN**

2018



**PROGRAM STUDI D3 KEPERAWATAN
STIKes SANTA ELISABETH MEDAN**

Tanda Persetujuan

Nama : Fitriani Simanjuntak
NIM : 012015010
Judul : Gambaran Disiplin Kerja Perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit
Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Menyetujui untuk Diujikan pada Ujian Seminar Hasil
Jenjang Ahli Madya Keperawatan
Medan, 14 Mei 2018

Mengetahui
Ketua Program Studi D3 Keperawatan



Prodi D III Keperawatan

Pembimbing



Nasipta Ginting, SKM., S.Kep., Ns., M.Pd Rusmauli Lumban Gaol, S.Kep., Ns., M.Kep

Telah Diuji

Pada Tanggal, 14 Mei 2018

PANITIA PENGUJI

Ketua :



Rusmauli Lumban Gaol, S.Kep., Ns., M.Kep

Anggota :

1.



Mestiana Br. Karp, S.Kep., Ns., M.Kep

2.



Paska R. Situmorang, SST., M.Biomed

Mengetahui
Ketua Program Studi D3 Keperawatan



Prodi D3 Keperawatan
Nasipta Ginting., SKM., S.Kep., Ns., M.Pd



PROGRAM STUDI D3 KEPERAWATAN STIKes SANTA ELISABETH MEDAN

Tanda Pengesahan

Nama : Fitriani Simanjuntak
NIM : 012015010
Judul : Gambaran Disiplin Kerja Perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit
Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Telah Disetujui, Diperiksa, Dan Dipertahankan Dihadapan
Tim Penguji Skripsi Jenjang Ahli Madya Keperawatan
Medan, 14 Mei 2018

TIM PENGUJI:

TANDA TANGAN

Penguji I : Rusmauli Lumban Gaol, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji II : Mestiana Br. Karo, S.Kep., Ns., M.Kep

Penguji III : Paska R. Situmorang, SST., M.Biomed

Mengetahui
Ketua Prodi D3 Keperawatan

Nasipta Ginting, SKM., S.Kep., Ns., M.Pd

Mengesahkan
Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan

Mestiana Br. Karo, S.Kep., Ns., M.Kep

STIKES Santa Elisabeth Medan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fitriani Simanjuntak
NIM : 012015010
Program Studi : D3 Keperawatan
Judul Skripsi : Gambaran disiplin kerja perawat di Ruang Maria
Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan dari karya orang lain maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi yang diberikan kepada saya berdasarkan aturan yang berlaku di institusi yaitu STIKes Santa Elisabeth Medan.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan oleh pihak manapun. Atas perhatian semua pihak saya mengucapkan terimakasih.

Penulis,

(Fitriani Simanjuntak)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fitriani Simanjuntak
NIM : 012015010
Program Studi : D3 Keperawatan
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Gambaran disiplin kerja perawat di Ruang Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan hak bebas royalti Nonekklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Mei 2018

Yang menyatakan

(Fitriani Simanjuntak)

ABSTRAK

Fitriani simanjuntak 012015010

Gambaran Disiplin Kerja Perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Program Studi D3 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth Medan 2018

Kata kunci: Disiplin kerja, perawat

(xviii +43+Lampiran)

Disiplin kerja merupakan sikap atau perbuatan perawat yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini dilakukan guna mengetahui gambaran disiplin kerja perawat di Ruangan Santa Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan teknik pengambilan data menggunakan *total sampling* berjumlah 19 orang perawat yang datanya diambil dari ruangan SDM. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa perawat yang bekerja di ruangan santa maria berdasarkan usia lebih banyak berusia 26-35 tahun yaitu 10 orang (52,63%) dan yang paling sedikit 46-55 tahun yaitu 1 orang (5,26%), jenis kelamin lebih banyak perempuan yaitu 16 orang (84,21%) dan laki-laki yaitu 3 orang (15,78%), pendidikan lebih banyak D3 yaitu 11 orang (57,89%) dan yang paling sedikit S2 yaitu 1 orang (5,26%), lama kerja ≥ 3 tahun sebanyak 10 orang (52,63%) dan ≤ 3 tahun yaitu 9 orang (47,36%), sedangkan pada disiplin kerja di Ruangan Santa Maria yang dilakukan terhadap 19 responden ditemukan bahwa perawat lebih banyak yang disiplin yaitu 18 orang (94,73%). Dari hasil penelitian diharapkan perawat dapat mempertahankan kedisiplinan kerja termasuk jam masuk dalam rumah sakit.

Daftar pustaka (2005-2016)

ABSTRACT

Fitriani Simanjuntak 012015010

The Description of Nurse Work Discipline at the Room of Santa Maria Hospital Santa Elisabeth Medan Year 2017

D3 Nursing Study Program STIKes Santa Elisabeth Medan 2018

Keywords: *Work discipline, nurse*

(xviii + 43 + appendices)

Work discipline is the attitude or behavior of nurses who follow the guidelines on an organization for the achievement of a desired goal. The purpose of this research is to find out the description of nurse work discipline at the Santa Maria Room of Santa Elisabeth Hospital Medan Year 2017. The research method used was descriptive with data retrieval techniques used total sampling amounted to 19 people nurses whose data were taken from the HR room. The result of the research showed that nurses who worked in Santa Maria room based on age more 26-35 years old were 10 people (52,63%) and at least 46-55 year that was 1 person (5,26%), gender more women were 16 people (84,21%) and men was 3 people (15,78%), education more D3 that were 11 people (57,89%) and the least S2 is 1 person (5, 26%), duration of work ≥ 3 years were 10 people (52.63%) and ≤ 3 years were 9 people (47.36%), while in the work discipline in the Santa Maria Room conducted on 19 respondents found that more nurses the discipline of 18 people (94.73%). The results of the study are expected nurses can maintain work discipline including hours of admission in the hospital.

References (2005-2016)

STIKE

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena Berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini, dengan judul **“Gambaran Disiplin Kerja Perawat Di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017”**. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan studi D3 keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Santa Elisabeth Medan

Pada kesempatan ini peneliti secara khusus mengucapkan terimakasih kepada:

1. Mestiana Br. Karo, S.Kep.Ns.,M.Kep selaku Ketua STIKes Santa Elisabeth Medan, sekaligus selaku dosen penguji II yang telah memberikan kesempatan fasilitas, bimbingan serta mengarahkan penulis dengan kesabaran untuk menyelesaikan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
2. Nasipta Ginting, SKM., S.Kep., Ns., M.Pd selaku Kaprodi DIII Keperawatan STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah memberi kesempatan dalam pengambilan data awal dan fasilitas untuk menyelesaikan penelitian ini dan pendidikan di STIKes Santa Elisabeth Medan.
3. Rusmauli lumban gaol, S.Kep.,Ns.,M.Kep selaku pembimbing dan penguji I dalam penelitian ini yang telah memberikan bimbingan, masukan serta mengarahkan peneliti dengan penuh kesabaran dan memberikan ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan penelitian ini.

4. Paska Ramawati Situmorang, SST.,M.Biomed selaku penguji III yang membantu, membimbing, serta mengarahkan peneliti dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen serta tenaga pendidikan STIKes Santa Elisabeth Medan yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Teristimewa kepada keluarga peneliti Ayah Jekson Simanjuntak dan Ibunda tercinta Tersinna Gultom atas kasih sayangnya dan selalu memberikan dukungan baik materi, doa dan motivasi serta saudara-saudaraku yang selalu memberi dukungan, semangat serta kasih sayang yang luar biasa yang diberikan selama ini.
7. Seluruh Teman-teman Program Studi D3 Keperawatan terkhusus angkatan XXIV stambuk 2015, yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian serta semua orang yang peneliti sayangi.

Peneliti menyadari dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik isi maupun teknik penulisan. Dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Medan, Mei 2018

Peneliti

(Fitriani Simanjuntak)

DAFTAR ISI

Sampul Luar	i
Sampul Dalam	ii
Persyaratan Gelar	iii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar Persetujuan	v
Penetapan Panitia Penguji	vi
Lembar Pengesahan	vii
Surat Persyaratan Publikasi	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Lampiran	xv
Daftar Tabel	xvi
Daftar Bagan	xvii
Daftar Diagram	xviii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan umum	6
1.3.2. Tujuan khusus	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat teoritis	7
1.4.2 Manfaat praktis.....	7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA..... 8

2.1. Rumah Sakit	8
2.1.1. Defenisi	8
2.1.2. Jenis pelayanan	9
2.2. Perawat.....	10
2.2.1. Defenisi	10

2.2.2. Peran perawat.....	11
2.3. Konsep Disiplin.....	14
2.3.1. Defenisi	14
2.3.2. Indikator disiplin.....	16
2.3.3. Bentuk-bentuk disiplin.....	16
2.3.4. Motivasi yang harus dimiliki	18
2.3.5. Karakteristik Responden.....	19
2.3.6. Macam-macam disiplin.....	23
BAB 3 KERANGKA KONSEP.....	25
3.1. Kerangka Konsep	25
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	26
4.1. Rancangan Penelitian.....	26
4.2. Populasi dan Sampel	26
4.2.1. Populasi.....	26
4.2.2. Sampel.....	27
4.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	27
4.3.1. Variabel penelitian	27
4.3.2. Defenisi operasional.....	27
4.4. Instrumen Penelitian	28
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
4.5.1. Lokasi penelitian.....	28
4.5.2. Waktu penelitian	28
4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data.....	29
4.7. Kerangka Operasional.....	29
4.8. Analisa Data	31
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
5.1. Hasil penelitian	32
5.1.1 Gambaran lokasi penelitian	32
5.1.2 Deskripsi data demografi	33
5.2. Pembahasan	35
5.2.1 Gambaran disiplin kerja berdasarkan usia.....	35

5.2.2 Gambaran disiplin kerja berdasarkan jenis kelamin.....	36
5.2.3 Gambaran disiplin kerja berdasarkan pendidikan	37
5.2.4 Gambaran disiplin kerja berdasarkan lama kerja	39
5.2.5 Gambaran disiplin kerja	40
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	41
6.1. Kesimpulan.....	41
6.2. Saran	42
6.2.1 Bagi responden	42
6.2.2 Bagi pihak rumah sakit	42
6.2.3 Bagi peneliti lain.....	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1. Surat Pengajuan Judul Proposal	45
Lampiran 2. Surat Pengambilan Data Awal	46
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian	47
Lampiran 4. Surat Selesai Penelitian	48
Lampiran 5. Abstrak.....	49
Lampiran 6. Lembar ceklist tentang gambaran disiplin kerja perawat di ruangan maria	50
Lampiran 7. Lembar Konsultasi	51

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 4.1. Definisi operasional disiplin kerja perawat di Ruangannya Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	28
Tabel 5.2. Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan data demografi di Ruangannya Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	34
Tabel 5.3. Distribusi frekuensi disiplin kerja di Ruangannya Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	35

DAFTAR BAGAN

Nomor	Halaman
Bagan 3.1. Kerangka konsep gambaran disiplin kerja perawat di Ruang Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	25
Bagan 4.2. Kerangka operasional disiplin kerja perawat di Ruang Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.....	30

DAFTAR DIAGRAM

Nomor	Halaman
Diagram 5.1 Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat di ruangan maria berdasarkan usia di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	35
Diagram 5.2 Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat di Ruangan Santa Maria Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Elisabeth Medan Tahun 2017	36
Diagram 5.3 Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	38
Diagram 5.4 Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat di ruangan maria berdasarkan lama kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	39
Diagram 5.5 Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017	40

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan unit pelayanan yang memberikan pelayanan kesehatan dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya dengan fungsi utamanya adalah melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang gawat dan darurat, salah satu petugas kesehatan yang memiliki peranan penting yang ada di rumah sakit adalah perawat (Suriana, 2014)

Perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan yang diberikan di rumah sakit, hal ini dikarenakan profesi inilah yang secara langsung berhubungan dengan pasien jika kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat baik maka kepuasan dari pasien pun akan meningkat oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan perhatian pada kinerja perawat agar perawat dapat terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mutu pelayanan dapat ditingkatkan. Seringkali kinerja perawat tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja. (Arifuddin, 2015).

Disiplin merupakan peraturan yang harus dipatuhi oleh orang ataupun kelompok untuk melakukan suatu tindakan yang telah diputuskan, disiplin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan yang optimal suatu usaha seseorang dimana semakin baik disiplin karyawan akan tinggi prestasi kerja yang dicapai, pada disiplin, disiplin waktu sangat menentukan kualitas kerja dalam pelayanan

kesehatan dimana masalahnya waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan menjadi masalah pada proses penyembuhan (Nampirah, 2015)

Disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan perawat yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut. Kedisiplinan seseorang dapat diukur dengan salah satunya melihat kehadiran dan waktu kerja (Sepnizar, 2016). Kinerja perawat dapat dipegaruhi oleh karakteristik individu dari perawat itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seorang dengan yang lain. Karakteristik individu seperti: umur, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat (Kumajas, 2014).

Sukma, (2014) RSUD daerah pasar rebo Jakarta merupakan salah satu rumah sakit milik Pemprov DKI Jakarta yang memiliki pelayanan salah satunya rawat inap dengan jumlah perawat rawat inap kelas III sebanyak 48 orang dengan karakteristik perawat yang paling banyak adalah perempuan yaitu 43 orang, Umur perawat terbanyak adalah antara 26–33 tahun adalah 36 orang dan urutan kedua adalah umur antara 33-44. Masa kerja perawat terbanyak adalah yang telah bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 12 orang, Perawat yang telah menikah sebanyak 11 orang dan yang belum menikah sebanyak 37 orang, Tingkat pendidikan perawat terbanyak adalah Akademi Perawatan yaitu 43 orang. Data yang didapat perawat kurang disiplin dalam jam masuk dan jam pulang dan lalai terhadap absensi sidik jari dimana kedisiplinan perawat setiap bulannya meningkat pada bulan Januari 4 orang, Februari 13 orang, Maret 19 orang.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan merupakan Rumah Sakit Umum yang terakreditasi paripurna. Secara garis besar Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memberikan layanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Data perawat/bidan yang bekerja di rumah sakit Elisabeth pada tahun 2016 sebanyak 318 orang dimana yang berprofesi perawat sebanyak 234 orang, profesi bidan 58 orang dan perawat yang magang 26 orang. Rumah sakit santa Elisabeth medan memiliki 36 ruangan dan salah satu ruangan tersebut adalah ruangan santa maria dimana ruangan tersebut adalah ruangan pre dan post operasi yang memiliki tenaga perawat dengan jumlah 19 orang yang keluar 1 orang (menikah 5 orang dan belum menikah 13 orang), umur rata-rata 25-55 Tahun, masa kerja paling banyak 3-5 tahun, dengan pendidikan D3 keperawatan lebih dominan daripada Ners. Peraturan jam masuk dan jam pulang serta kelalaian absensi sidik jari perawat pada setiap bulannya hanya 3-5 perawat yang lalai dalam absen sidik jari karena alasan buru-buru dan lupa (SDM, 2018).

Kedisiplinan Perawat banyak yang mempengaruhi seperti jam masuk dan jam pulang serta lalai dalam absensi sidik jari. Disiplin tugas ini memiliki gambaran kedisiplinan dipengaruhi oleh karakteristik seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan latar belakang pendidikan, namun semua perawat yang bekerja di ruangan santa maria memiliki tanggung jawab, tugas dan tuntutan yang sama dalam melayani pasien (Sukma, 2014).

Kumajas, (2014) dengan judul “Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow” maka ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan dengan umur yang sangat berpengaruh

terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman, bijaksana dalam mengambil keputusan, berfikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, tingkat pendidikan kebanyakan D3 keperawatan, masa kerja dimana semakin lama tenaga kerja bekerja, maka makin banyak pengalaman, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. status pernikahan dimana perawat yang telah menikah akan meningkat dalam kinerja karena mempunyai pemikiran yang lebih matang dan bijaksana karena pernikahan menyebabkan peningkatan tanggung jawab dan pekerjaan tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan pada jurnal Yanti *et all*, (2013) disimpulkan umur perawat dewasa muda umumnya mereka kurang memiliki rasa tanggung jawab, disiplin dan sering berpindah-pindah dalam pekerjaan, jenis kelamin kebanyakan perempuan karena pekerjaan yang cocok seperti sifat perempuan yang sabar, lemah lembut, dan peduli, tingkat pendidikan kebanyakan D3 keperawatan sedangkan pada masa kerja perawat belum lama akan menyebabkan tuntutan pemenuhan kebutuhan masih kurang.

Darmawansyah *et all*, (2013) dengan judul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD daya kota Makassar” menyimpulkan umur perawat yang bekerja di RSUD Makassar 25-34 tahun, jenis kelamin perempuan, masa kerja sudah lama bekerja di rumah sakit sedangkan hasil penelitian Pramithasari, (2016) dengan judul “Gambaran kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di RSUD Banyumas ” ditemukan hasil

umur perawat yang bekerja 31-33 dimana rentang kerja optimal, pada jenis kelamin kebanyakan perempuan karena memiliki naluri keibuan yang dapat menunjang pelayanan, pendidikan kebanyakan D3 keperawatan, pada masa kerja kebanyakan dengan perawat yang telah lama bekerja karena semakin trampil dan cepat dia menyelesaikan tugas tersebut.

Vitasari *et al*, (2015) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit islam dinoyo malang” menyimpulkan usia perawat 25-35 tahun, jenis kelamin kebanyakan perempuan karena memiliki perhatian yang besar dalam melayani, pendidikan kebanyakan D3 keperawatan. Sedangkan menurut penelitian Jannah, (2016) dengan judul “disiplin kerja perawat di puskesmas banda aceh” didapatkan kesimpulan umur perawat yang bekerja di puskesmas kebanyakan 36-45 tahun, mayoritas jenis kelamin perempuan, pendidikan D3 keperawatan, masa kerja di puskesmas > 10 tahun dengan status sudah menikah.

Avriyanto, (2012) dengan judul “Analisis disiplin kerja perawat pada rumah sakit lancang kuning Pekanbaru” menyimpulkan perawat dengan kedisiplinan jam masuk dan jam pulang banyak dipengaruhi oleh umur dimana umur yang semakin tua membuat kurang disiplin dalam menjalankan tugas karena banyaknya pekerjaan dan tanggungjawab yang harus dijalankannya.

Mahendra *et al*, (2014) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Surabaya” maka ditemukan hasil umur perawat yang bekerja di rumah sakit Surabaya kebanyakan 20-29 tahun, jenis kelamin mayoritas perempuan, latar belakang kebanyakan D3 keperawatan dan lama bekerja kebanyakan 1 tahun.

Pudul *et all*, (2016) dengan judul “Hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di RSUD kota Kotamomagu” ditemukan kesimpulan umur perawat kebanyakan 26-33 tahun, jenis kelamin paling mayoritas perempuan, pendidikan yang paling banyak D3 keperawatan, perawat dengan status kebanyakan sudah menikah, dengan masa kerja masih baru 1-5 tahun. Berdasarkan rangkaian masalah dan kejadian yang telah diuraikan sebelumnya peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, sehingga penulis mengangkat judul “Gambaran Disiplin Kerja Perawat Di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian Gambaran Disiplin Kerja Perawat Di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat berdasarkan usia
2. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat berdasarkan jenis kelamin
3. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat berdasarkan pendidikan
4. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat berdasarkan lama kerja

5. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat berdasarkan disiplin kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

Manfaat penelitian terhadap gambaran pasien stroke di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

1.4.2 Secara praktis

1. Bagi rumah sakit

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi institusi rumah sakit bagaimana gambaran disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

2. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan dapat bermanfaat untuk menambah pengalaman peneliti dalam hal disiplin kerja perawat serta mengembangkan pengalaman peneliti berdasarkan teori yang ada untuk peneliti selanjutnya bila diperlukan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk peneliti berikutnya yang berhubungan dengan gambaran disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Defenisi

Rumah sakit merupakan salah satu unit organisasi pemberian pelayanan kesehatan dengan system terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu tujuan dengan fungsi utama dari rumah sakit tersebut adalah melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang lebih gawat dan darurat. Rumah sakit memiliki peranan terpenting dalam layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan lebih memperhatikan kepentingan konsumen tanpa ada yang membedakan didalam pelayanan yang diberikan (Suriana, 2014).

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan penunjang, didalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan kebutuhan dan tuntutan dari pemakai jasa pelayanan pasien yang mengharapkan penyembuhan dan pemulihan yang berkualitas dan penyediaan pelayanan kesehatan yang nyaman dan aman (Dep.Kes. RI, 2005 dalam Suwito, 2016)

2.1.2 Jenis pelayanan

1. Pelayanan rawat inap

Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan terhadap pasien rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan karena keperluan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik dan pelayanan medik lainnya. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung dalam waktu yang lama. Pelayanan rawat inap melibatkan pasien, dokter, dan perawat dalam hubungan yang sensitif yang menyangkut kepuasan pasien, mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Semua itu sangat membutuhkan perhatian pihak manajemen rumah sakit. Berbagai kegiatan yang terkait dengan pelayanan rawat inap di rumah sakit yaitu: penerimaan pasien, pelayanan medik (dokter), pelayanan perawatan oleh perawat, pelayanan penunjang medik, pelayanan obat, pelayanan makan, serta administrasi keuangan. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap mereka bekerja dibagi menjadi tiga shift, delapan jam untuk shift pagi, delapan jam untuk shift siang dan delapan jam untuk shift malam.

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien sering mengeluh akan penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut/komplain, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami stress.

2. Pelayanan rawat jalan

Pelayanan rawat jalan (*ambulatory services*) adalah salah satu bentuk dari pelayanan kedokteran secara sederhana. Pelayanan rawat jalan adalah pelayanan kedokteran yang disediakan untuk pasien tidak dalam bentuk rawat inap (*hospitalization*). Tugas perawat yang bertugas di ruang rawat jalan adalah membantu dokter menyiapkan alat-alat, menimbang, memeriksa tekanan darah pasien, dan memberikan obat-obat apa saja yang diperlukan pasien, perawat bekerja atas perintah atau instruksi dokter pada pelayanan rawat jalan frekuensi pertemuan antara perawat dan pasien lebih singkat jika dibandingkan dengan perawat yang bertugas di ruang rawat inap. Perawat di ruang rawat jalan bertemu dengan pasien hanya saat hari pemeriksaan saja, akan tetapi perawat lebih sering bertemu dengan dokter yang memeriksa pasien (Mariyanti, 2011).

2.2 Perawat

2.2.1 Defenisi

Perawat merupakan tenaga profesional dibidang kesehatan yang terlibat dalam kegiatan keperawatan antara lain: bertanggung jawab untuk perawatan, perlindungan dan pemulihan orang yang luka atau pasien penderita penyakit akut atau kronis, pemeliharaan kesehatan orang sehat dan penanganan keadaan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan. Perawat dapat juga terlibat dalam riset medis dan perawatan serta menjalankan beragam fungsi non klinis yang diperlukan untuk perawatan kesehatan dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaan termasuk sangat berat dan penuh resiko karena seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi

dalam menjalankan peran dan fungsinya (Parker, 2005)

2.2.2 Peran perawat

1. Pelaksana layanan keperawatan (*care provider*). Perawat memberikan layanan berupa asuhan keperawatan secara langsung kepada klien (individu, keluarga, maupun komunitas) sesuai dengan kewenangannya. Tugas perawat dalam perannya sebagai *care provider* untuk:
 - a. Memberi kenyamanan dan rasa aman bagi klien
 - b. Melindungi hak dan kewajiban klien agar tetap terlaksana dengan seimbang
 - c. Memfasilitasi klien dengan anggota tim kesehatan lainnya
 - d. Berusaha mengembalikan kesehatan klien.
2. Pengelola (*manager*). Perawat mempunyai peran dan tanggungjawab dalam mengelola layanan keperawatan disemua tatanan layanan kesehatan (Rumah sakit, puskesmas, dan sebagainya) maupun tatanan pendidikan yang berada dalam tanggungjawabnya sesuai dengan konsep manajemen keperawatan.

Fungsi manajerial keperawatan:

- a. Perencanaan (*planning*): manager mampu menetapkan pekerjaan yang harus dilakukannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang didasarkan atas rencana yang logis bukan perasaan. Fungsi perencanaan meliputi beberapa tugas, diantaranya mengenali masalah, menetapkan dan mengkhususkan tujuan jangka panjang dan jangka pendek, mengembangkan tujuan, dan terakhir menguraikan bagaimana tujuan dan sasaran tersebut dapat dicapai.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*). Fungsi ini meliputi proses mengatur dan

mengalokasikan pekerjaan, wewenang, serta sumber daya keperawatan sehingga tujuan keperawatan dapat dicapai.

- c. Gerak aksi (*actuating*) dimana seorang kegiatan manager keperawatan untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan dalam unsure perencanaan dan pengorganisasian agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Pengelolaan staf (*staffing*) yang berfungsi mencakup memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan anggota/staf pada posisi yang dibutuhkan dalam pekerjaan keperawatan.
- e. Pengarah (*directing*). Manager mampu memberikan arahan kepada staf keperawatan sehingga mereka menjadi perawat yang berpengetahuan dan mampu bekerja secara efektif guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- f. Pengendalian (*controlling*). Tugas-tugas dalam fungsi ini mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan yang dilaksanakan oleh staf keperawatan telah berjalan sesuai dengan rencana.

3. Pendidik dalam keperawatan. Sebagai pendidik, perawat berperan mendidik individu, keluarga, masyarakat, serta tenaga keperawatan dan tenaga kesehatan lainnya.

Beberapa kemampuan yang harus dimiliki perawat :

- a. Wawasan ilmu pengetahuan
- b. Komunikasi
- c. Pemahaman psikologis
- d. Menjadi model/contoh

4. Peneliti dan pengembang ilmu keperawatan. Sebagai sebuah profesi dan cabang ilmu pengetahuan, keperawatan harus terus melakukan upaya untuk mengembangkan dirinya. Prinsip perawat dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam layanan keperawatan:
 - a. *Nursing is caring*: perawat harus memiliki kepedulian terhadap klien yang ditunjukkan dengan tindakan yang segera dan tepat dalam menanggapi keluhan klien.
 - b. *Nursing is laughing*: perawat harus mempunyai keyakinan bahwa senyum merupakan suatu kiat dalam memberikan asuhan keperawatan guna meningkatkan rasa nyaman klien.
 - c. *Nursing is touching*: sentuhan perawat yang sangat berarti dalam menenangkan dan meningkatkan kenyamanan klien sehingga dapat mempercepat penyembuhannya.
 - d. *Nursing is helping*: perawat berkeyakinan bahwa asuhan keperawatan yang diberikan adalah untuk menolong klien.
 - e. *Nursing is believing in other*: perawat meyakini bahwa orang lain memiliki hasrat/kemauan serta kemampuan untuk meningkatkan status kesehatannya.
 - f. *Nursing is trusting*: perawat dalam melaksanakan pekerjaannya harus menjaga dan memelihara kepercayaan klien dengan cara terus-menerus meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.
 - g. *Nursing is believing in self* : perawat harus memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan profesinya
 - h. *Nursing is learning*: perawat harus selalu belajar dan meningkatkan

pengetahuan serta keterampilan keperawatan professional melalui asuhan keperawatan yang diberikan.

- i. *Nursing is respecting*: perawat harus memperlihatkan rasa hormat dan penghargaan kepada orang lain (klien dan keluarganya) dengan menjaga kepercayaan dan rahasi klien.
- j. *Nursing is listening*: perawat harus mau menjadi pendengar yang baik ketika klien berbicara atau mengeluh
- k. *Nursing is doing*: perawat melakukan pengkajian dan intervensi keperawatan dengan didasarkan atas pengetahuan yang ia miliki.
- l. *Nursing is feeling*: perawat dapat menerima, merasakan, dan memahami perasaan klien, baik perasaan duka, senang, frustasi, maupun perasaan puas klien.
- m. *Nursing is accepting*: perawat harus menerima diri sendiri sebelum dapat menerima orang lain.
- n. *Nursing is communicating*: perawat meyakini bahwa komunikasi yang baik (terapeutik) dapat membuat klien merasa nyaman sehingga akan membantu penyembuhan.

(Asmadi, 2015)

2.3 Konsep Disiplin

2.3.1 Defenisi

Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin waktu menentukan kualitas kerja dalam prioritas pelayanan kesehatan. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya pelayanan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu dalam proses penyembuhan klien bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan dimata masyarakat (Nampirah, 2015)

Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja perusahaan/institusi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan semangat kerja, efisiensi dan efektifitas kerja karyawan sehingga hasil pekerjaan yang ditetapkan akan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar-standar yang ditentukan dan hasil pekerjaan yang dilakukan akan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan (Siswanto, 2002 dalam Istikomah *et all*, 2014).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi atau unit kerja, baik pada

instansi pemerintahan maupun di dalam organisasi yang bergerak dalam usaha, senantiasa diperlukan adanya kedisiplinan dari para perawat yang bekerja di perusahaan. Karena meskipun suatu organisasi, instansi atau perusahaan memiliki sumber daya yang mencukupi serta dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas kerja yang serba modern, apabila tidak diimbangi dengan pembinaan disiplin, maka tujuan-tujuan yang telah ditetapkan masih akan sulit dicapai secara optimal (Avriyanto, 2012)

2.3.2 Indikator-indikator disiplin kerja

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

(Harlie 2010 dalam Setiawan 2013)

2.3.3 Bentuk-bentuk disiplin

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti atau mematuhi pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar

berdisiplin diri, dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula dengan pegawai harus dan wajib mengetahui semua pedoman kerja dan peraturan yang ada dalam organisasi (Mangkunegara 2009 dalam Setiawan 2013).

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan, supaya tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan dan juga untuk memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar.

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin adalah sebagai berikut :

a. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan, baik tingkat pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang ia lakukan. Disamping itu surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi kerja.

b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku dalam organisasi. Kelalaian dalam pemberian sanksi akan memperlemah disiplin kerja yang ada, disamping itu dapat memberikan peluang pelanggaran bagi karyawan untuk mengabaikan disiplin organisasi.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin harus konsisten, agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang berlaku pada organisasi. Tidak konsistennya pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya deskriminasi. Ringannya sanksi berdampak pada disiplin kerja.

Penetapan sanksi itu umumnya berkaitan dengan absensi dan disiplin kerja. Meningkatkan disiplin kerja perlu keberanian dari pimpinan untuk menindak karyawan yang melanggar. Kadangkala atasan tidak tegas dalam mengambil tindakan, sehingga dituntut kesadaran untuk menegakkan disiplin kerja terutama dimulai dari diri pemimpin. (Mangkunegara 2009 dalam Setiawan 2013)

2.3.4 Motivasi yang harus dimiliki perawat/pekerja

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realitis

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

(Mangkunegara 2009 dalam Setiawati 2013)

2.3.5 Karakteristik Responden

1. Usia

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Umur berhubungan dengan usia kerja, kekuatan fisik dan kecerdasan intelektual maupun emosional. Kemampuan seorang perawat dalam berpikir kritis dalam melakukan asuhan keperawatan selama usia dewasa dengan banyaknya kasus dan pengalaman yang diperoleh (potter dan perry 2009 dalam setiawan 2013). Jenis perhitungan usia dibagi menjadi 3 bagian yaitu usia kronologis, usia mental dan usia biologis. Usia kronologis adalah perhitungan usia yang di mulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia. Usia mental adalah perhitungan usia yang didapatkan dari tarif kemampuan mental seseorang. Usia biologis adalah perhitungan berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut Kemenkes RI (2013) usia digolongkan menjadi:

- a) Masa balita = 0 - 5 tahun,
- b) Masa kanak-kanak = 5 - 11 tahun.

- c) Masa remaja Awal = 12 - 16 tahun.
- d) Masa remaja Akhir = 17 - 25 tahun.
- e) Masa dewasa Awal = 26- 35 tahun.
- f) Masa dewasa Akhir = 36- 45 tahun.
- g) Masa Lansia Awal = 46- 55 tahun.
- h) Masa Lansia Akhir = 56 - 65 tahun.
- i) Masa Manula = 65 - sampai atas

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin (bahasa Inggris: sex) adalah kelas atau kelompok yang terbentuk dalam suatu spesies sebagai sarana atau sebagai akibat digunakannya proses reproduksi seksual untuk mempertahankan keberlangsungan spesies itu. Jenis kelamin merupakan suatu akibat dari dimorfisme seksual, yang pada manusia dikenal menjadi laki-laki dan perempuan. Adanya alat kelamin yang khas untuk masing-masing seringkali dijadikan penciri bagi masing-masing jenis kelamin. Sebagai tambahan, sering kali tampak ciri-ciri sekunder yang terjadi seperti pada manusia (misalnya payudara dan sebaran rambut, karena pada yang terakhir ini diketahui ada alat kelamin (kedua alat kelamin dimiliki oleh satu individu) dan terjadi pertukaran material genetik satu sama lain.

Jenis kelamin dibagi 2 yaitu Laki-Laki dan Perempuan yang dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Jenis kelamin juga digunakan untuk menunjukkan jenis pembagian kerja yang tepat untuk laki-laki dan perempuan, dahulu perawat adalah identik dengan kaum perempuan,

seiring perkembangan zaman dan perubahan paradigma sekarang banyak juga laki-laki yang berprofesi sebagai perawat dalam hal ini terjadi pergeseran nilai mengenai citra pekerjaan dan kepatuhan yang dikaitkan dengan gender. Perempuan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menghadapi kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi sehingga perempuan memiliki karakter sebagai pendidik, pengasuh atau pemelihara, penuh kasih dan tanggungjawab moral (Kemenkes RI, 2013)

3. Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang ditransfer dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan baik formal maupun informal berlangsung seumur hidup. Pendidikan adalah perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dan usaha mendewasakan seseorang melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan yang semakin tinggi di harapkan makin luas pula pengetahuannya (Notoatmojo 2013)

Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berpikir, merasa, atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Pendidikan umumnya dibagi menjadi tahap seperti prasekolah, sekolah dasar, sekolah menengah dan kemudian perguruan tinggi, universitas atau magang.

Sebuah hak atas pendidikan telah diakui oleh beberapa pemerintah. Pada tingkat global, Pasal 13 PBB 1966 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mengakui hak setiap orang atas pendidikan. Meskipun pendidikan adalah wajib di sebagian besar tempat sampai usia tertentu, bentuk pendidikan dengan hadir di sekolah sering tidak dilakukan, dan sebagian kecil orang tua memilih untuk pendidikan home-schooling, e-learning atau yang serupa untuk anak-anak mereka

Tingkat pendidikan dibagi menjadi:

- a) Belum Sekolah
- b) SD
- c) SMP
- d) SMA/SMK
- e) Perguruan Tinggi (D3-S3)

(Kemenkes RI, 2013).

4. Lama kerja

Lama kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja dalam suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan di bandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit (KBBI, 2010).

KBBI (2010) semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

KBBI (2010) lama kerja dikategorikan menjadi dua meliputi:

1. Lama kerja kategori baru ≤ 3 tahun
2. Lama kerja kategori lama ≥ 3 tahun

2.3.6 Macam-macam disiplin kerja

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah ketaatan yang ditujukan oleh karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan

Indikator disiplin waktu ini di jabarkan menjadi 4 sub indikator yaitu:

1. Memberikan obat pada pasien tepat pada waktunya.
2. Memeriksa infuse secara berkala.
3. Mendengarkan keluhan.
4. Bila dibutuhkan mudah di hubungi.

2. Disiplin tugas

Disiplin tugas adalah ketaatan yang ditujukan oleh karyawan untuk mengikuti berbagai peraturan jam masuk dan jam pulang serta pemanfaatan jam-jam kerja.

Indikator disiplin Tugas ini di jabarkan menjadi 4 sub indikator yaitu:

1. Melaksanakan setiap tugas sesuai prosedur.
2. Kemampuan dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab.
3. Mendamping dokter melaksanakan chekup rutin.

4. Cekatan dalam memberikan tindakan.

3. Disiplin tingkah laku

Disiplin tingkah laku adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melayani masyarakat sesuai dengan sopan santun, dan norma-norma yang berlaku.

Indikator disiplin Tingkah Laku ini di jabarkan menjadi 3 sub indikator yaitu:

1. Bersikap ramah terhadap Pasien dalam setiap tugas
2. Bersikap sopan terhadap pasien dalam tugas-tugas rutin
3. Memberikan perasaan aman, dan terhindar dari ketakutan terhadap tindakan yang dilakukan (Avriyanto *et all*, 2012)

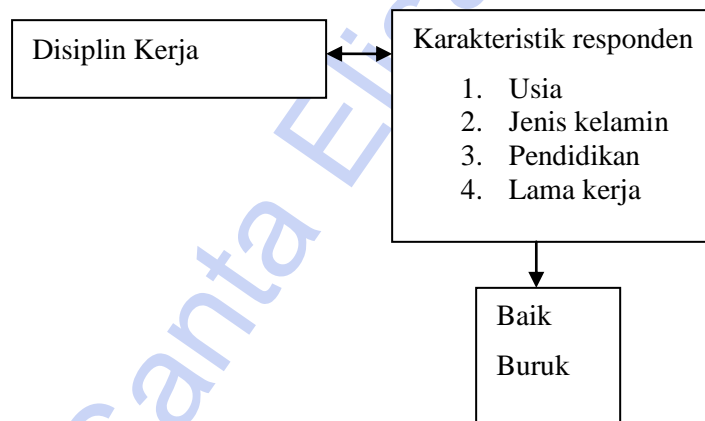
BAB 3

KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep

Tahap yang penting dalam suatu penelitian adalah menyusun kerangka konsep. Konsep abstraktif dari suatu realistik agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antarvariabel (baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu peneliti menghubungkan hasil penemuan dengan teori (Nursalam, 2014).

Bagan 3.1 Gambaran Disiplin Kerja Perawat Di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017



Keterangan:

☐ Diteliti

BAB 4

METODE PENELITIAN

Pada bab ini di uraikan tentang metode penulisan yang diterapkan mahasiswa dalam penelitian yang dilaksanakan. Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, populasi penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, pengumpulan data, kerangka operasional dan analisa data.

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan (memaparkan) peristiwa-peristiwa penting yang terjadi pada masa kini. Deskripsi peristiwa dilakukan secara sistematis dan lebih menekankan pada data factual daripada penyimpulan. Fenomena disajikan secara apa adanya tanpa manipulasi dan peneliti tidak mencoba menganalisis bagaimana dan mengapa fenomena tersebut bisa terjadi, oleh karena itu penelitian jenis ini tidak memerlukan adanya suatu hipotesis (Nursalam, 2014). Rancangan penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah subjek maupun objek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan untuk diteliti dan mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan (Nursalam, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

4.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang terdiri dari populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui total sampel (Nursalam, 2014). Sampel dalam penelitian ini seluruh perawat yang bekerja di Ruang Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 dengan jumlah sampel 19 orang.

4.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

4.3.1 Variabel penelitian

Variabel adalah konsep dari berbagai level abstrak yang didefenisikan sebagai fasilitas untuk pengukuran dan atau manipulasi suatu penelitian (Nursalam, 2014)

Penelitian ini menggunakan satu variabel, variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah disiplin kerja perawat di Ruang Maria.

4.3.2 Defenisi operasional

Defenisi operasional adalah defenisi berdasarkan karakteristik yang dapat diamati (diukur) memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian suatu objek atau fenomena (Nursalam, 2014).

Tabel 4.1 Defenisi operasional dan metode pengukuran gambaran disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2017

Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur
Gambaran disiplin kerja perawat	Data yang berhubungan dengan disiplin tugas perawat yang menggambarkan karakteristik responden	Gambaran disiplin 1. Usia 2. Jenis kelamin 3. Pendidikan 4. Lama kerja	Tabel pengumpulan data (tabel induk)

4.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diamati (Nursalam, 2014). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengumpulan data dari SDM dengan menggunakan tabel induk di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan.

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

4.5.1 Lokasi

Penelitian dilakukan di SDM pada Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

4.5.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapat izin meneliti dan dilaksanakan pada Maret-April 2018 yang sudah ditentukan untuk diadakan penelitian di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

4.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan data

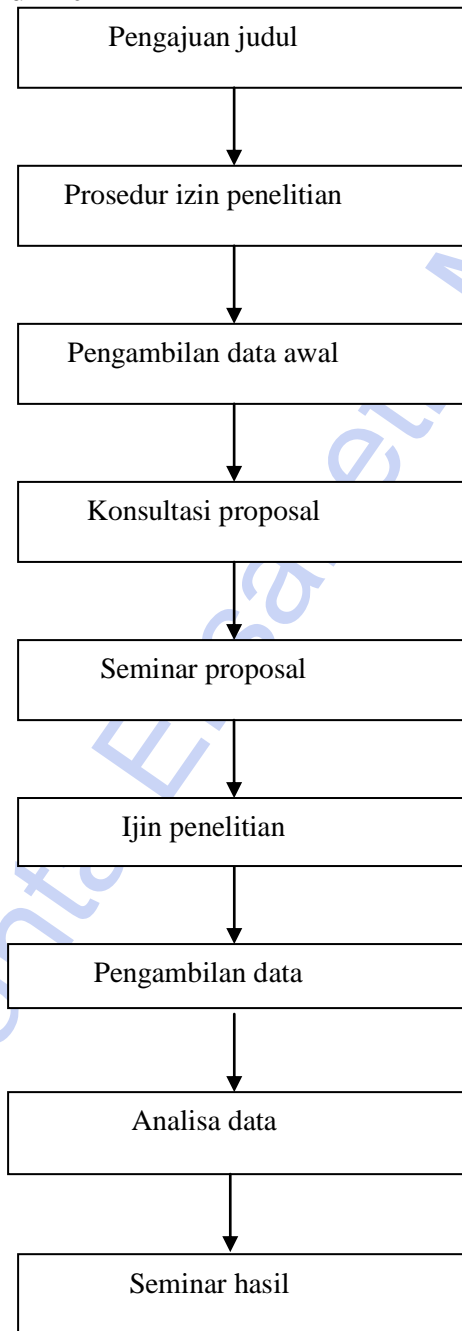
Pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan metode studi dokumentasi dengan cara melengkapi data-data dari SDM di rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2014). Data yang dikumpulkan adalah data sekunder, data-data yang didapatkan dari institusi terkait yang akan dicari keterangan seputar penelitian yang akan dilakukan (Nursalam, 2014)

4.7 Kerangka Operasional

Kerangka operasional adalah dasar konseptual keseluruhan sebuah operasional atau kerja (polit, 2012)

Bagan 4.1 Kerangka Operasional Penelitian Gambaran Disiplin Kerja Perawat di Ruang Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017



4.8 Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan pokok penelitian, yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti yang mengungkapkan fenomena, Analisa data berfungsi mengurangi, mengatur, dan memberi makna pada data (Nursalam, 2014)

Tahap ini data penelitian dianalisa secara komputerisasi kemudian data yang diperoleh dengan bantuan SDM dengan menggunakan tabel. Analisa dari penelitian ini dilaksanakan pada bab 5 mengenai gambaran disiplin kerja perawat di Ruang Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran lokasi penelitian

Dalam bab ini akan di uraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja perawat di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. Responden pada penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan merupakan Rumah Sakit Umum yang terakreditasi paripurna yang berlokasi di jalan haji misbah no.7 medan dan merupakan salah satu karya sosial Suster Kongregasi Fransiskanes Santa Elisabeth Medan yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh. Rumah sakit santa Elisabeth medan dibangun pada tahun 1931 dan memiliki Motto “Ketika Aku Sakit Kamu Melawat Aku (Matius 25:36)” dengan visi menjadikan rumah sakit santa Elisabeth medan mampu berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi atas dasar cinta kasih dan persaudaraan dan misi yaitu meningkatkan derajat kesehatan melalui sumber daya manusia yang profesional, sarana dan prasarana yang memadai dengan tetap memperhatikan masyarakat lemah. Tujuan dari Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yaitu meningkatkan derajat kesehatan yang optimal dengan semangat cinta kasih sesuai kebijakan pemerintah dalam menuju masyarakat sehat.

Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menyediakan beberapa pelayanan medis yaitu terdiri dari: instalasi gawat darurat (IGD), poli spesialis, fisioterapi, farmasi, laboratorium, radiologi, endoskopi, dapur, kantin, laundry, BKIA, ICU, ruang stroke, ruang bersalin, kamar operasi, rawat jalan dan ruang rawat inap, yang terdiri dari ruangan St.Fransiskus, St.Pia, St.Yosef, Lidwina, St.Maria-Marta, St.Monika, St.Elisabeth, St.Ignatius, St.Melania, St.Theresia, Pauline dan Laura. Peningkatan kualitas dan pelayanan rumah sakit santa Elisabeth medan didukung oleh beberapa tenaga medis dan non medis.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, adapun ruangan yang menjadi tempat penelitian saya yaitu ruangan internis tepatnya di ruangan santa maria yang dilakukan pada perawat yang bekerja di ruangan maria sebanyak 19 orang.

5.1.2 Deskripsi data demografi

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada responden di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 dengan responden sebanyak 19 orang, distribusi frekuensi demografi berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan disiplin kerja dapat dilihat dari tabel (5.1) dan (5.2) di bawah ini:

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Data Demografi Di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 (N:19)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
Usia		
0-5	0	0
6-11	0	0
12-16	0	0
17-25	6	31,57%
26-35	10	52,63%

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
36-45	2	10,52%
46-55	1	5,26%
> 65	0	0
Total	19	100
Jenis kelamin		
Laki-laki	3	15,78%
Perempuan	16	84,21%
Total	19	100
Pendidikan		
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	0	0
D3	11	57,89%
S1	7	36,84%
S2	1	5,26%
Total	19	100
Lama kerja		
≤ 3 tahun	9	47,36%
≥ 3 tahun	10	52,63%
	19	100

Berdasarkan tabel 5.1 didapatkan bahwa presentasi usia yang paling banyak adalah 26-35 tahun yaitu 10 orang (52,63%) dan yang paling sedikit usia 46-55 tahun yaitu 1 orang (5,26). Jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 16 orang (84,21%) dan laki-laki yaitu 3 orang (15,78%). Pendidikan yang paling banyak adalah D3 yaitu 11 orang (57,89%) dan yang paling sedikit adalah berpendidikan S2 yaitu 1 orang (5,26%). Lama kerja perawat lebih banyak ≥ 3 tahun yaitu 10 orang (52,63%) dan yang paling sedikit ≤ 3 tahun yaitu 9 orang (47,36%).

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Disiplin kerja di Ruangan Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

Disiplin kerja	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
Disiplin	18	94,73%
Tidak disiplin	1	5,26%
Total	19	100

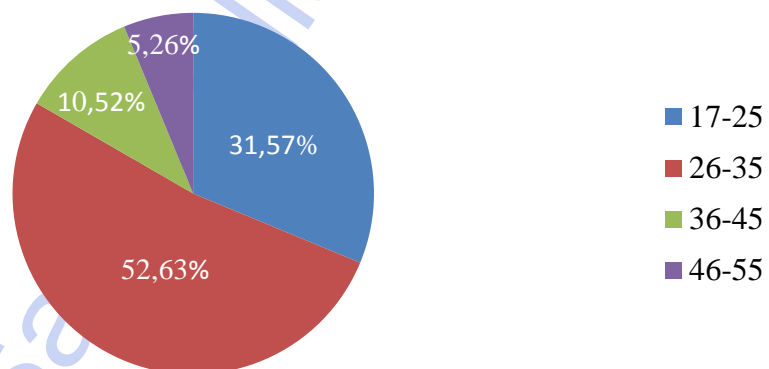
Berdasarkan tabel 5.2 yang didapatkan bahwa perawat yang disiplin lebih banyak yaitu 18 orang (94,73%) dan yang tidak disiplin 1 orang (5,26%).

5.2 Pembahasan

Hasil studi kasus gambaran disiplin kerja perawat di ruangan maria rumah sakit santa Elisabeth medan tahun 2017 berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan disiplin kerja dapat dilihat pada diagram di bawah ini:

5.2.1 Gambaran disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram di bawah ini

Diagram 5.1 Distribusi Frekuensi dan Presentasi Disiplin Kerja Perawat di Ruangan Maria Berdasarkan Usia di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017

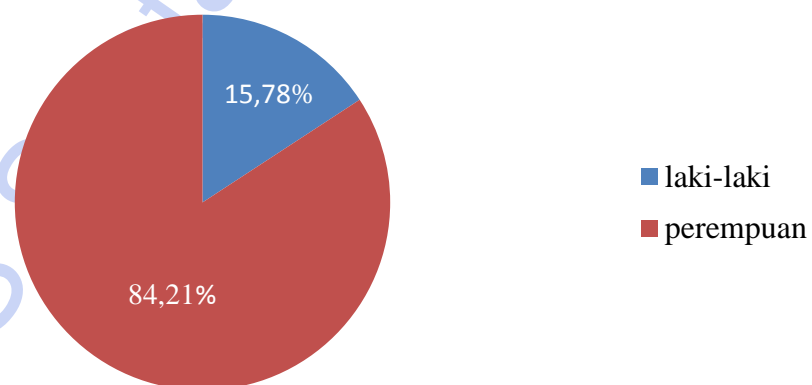


Berdasarkan diagram 5.1 mengenai gambaran disiplin kerja perawat di ruangan maria berdasarkan umur di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 yang dilakukan terhadap 19 responden di temukan bahwa perawat yang bekerja di ruangan maria kebanyakan berumur 26-35 tahun yaitu 10 orang (52,63%), 17-25 tahun yaitu 6 orang (31,57%), 36-45 tahun 2 orang (10,52%) dan 46-55 tahun sebanyak 1 orang (5,26%).

Penelitian yang dilakukan Setiawan, (2013) tentang usia adalah umur individu yang terhitung mulai dari lahir sampai saat beberapa tahun, usia yang semakin tua akan memiliki tingkat kematangan dalam berfikir dan bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa perawat sebagian besar berumur 26-35 tahun sekitar 52,63% bahwa dimana usia seperti itu merupakan tahap perkembangan atau dewasa awal yang masih memperhatikan ide-ide, keinginan untuk berbagi pengetahuan dan meningkatkan kreativitas, hal ini didukung oleh penelitian (Wahyudi *et all* 2010 dalam warsito, 2013).

5.2.2 Gambaran disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram di bawah ini

Diagram 5.2 Distribusi Frekuensi dan Presentasi Disiplin Kerja Perawat di Ruangan Maria Berdasarkan Jenis Kelamin Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017



Berdasarkan diagram 5.2 mengenai gambaran disiplin kerja perawat di ruangan maria berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 yang dilakukan pada 19 perawat ditemukan bahwa perawat yang berjenis kelamin perempuan 16 orang (84,21 %) dan laki-laki 3 orang (15,78%)

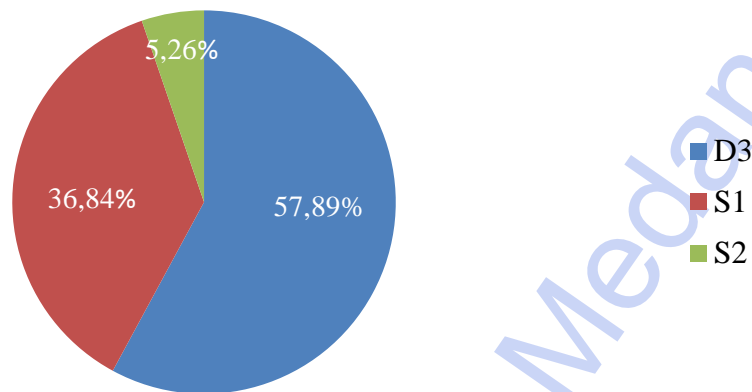
Jenis kelamin digunakan untuk menunjukkan jenis pembagian kerja yang tepat untuk laki-laki dan perempuan, dahulu perawat adalah identik dengan kaum perempuan, seiring perkembangan zaman dan perubahan paradigma sekarang banyak juga laki-laki yang berprofesi sebagai perawat dalam hal ini terjadi pergeseran nilai mengenai citra pekerjaan dan kepatuhan yang dikaitkan dengan gender. Perempuan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menghadapi kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi sehingga perempuan memiliki karakter sebagai pendidik, pengasuh atau pemelihara, penuh kasih dan tanggungjawab moral (Kemenkes RI, 2013)

Penelitian yang dilakukan sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan 84,21% yang menunjukkan bahwa pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena keperawatan masih diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Warsito, 2013).

5.2.3 Gambaran disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan

Tahun 2017. Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada diagram di bawah ini

Diagram 5.3 Distribusi Frekuensi dan Presentasi Gambaran Disiplin Kerja Perawat di Ruang Maria berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017



Berdasarkan Diagram 5.3 mengenai gambaran disiplin kerja perawat di ruangan maria menurut pendidikan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 yang dilakukan terhadap 19 orang perawat ditemukan bahwa perawat yang berpendidikan D3 lebih banyak yaitu 11 orang (57,89 %), S1 yaitu 7 orang (36,84%) dan S2 yaitu 1 orang (5,26%)

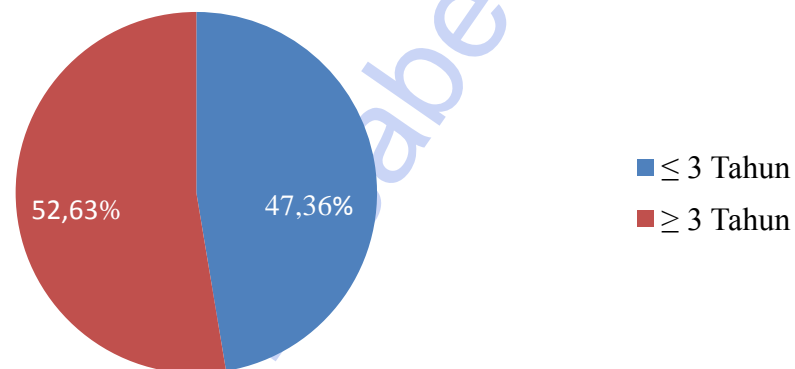
Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang ditransfer dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan baik formal maupun informal berlangsung seumur hidup. Pendidikan adalah perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dan usaha mendewasakan seseorang melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan yang semakin tinggi di harapkan makin luas pula pengetahuannya (Notoatmojo 2013)

Penelitian yang dilakukan, di rumah sakit santa Elisabeth medan mayoritas perawat berpendidikan D3 Keperawatan sebesar 57,89% hal menunjukkan bahwa pendidikan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, karena semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin banyak pengetahuan yang dapat menunjang

pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian (warsito, 2013).

5.2.4 Gambaran disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017. Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada diagram di bawah ini

Diagram 5.4 Distribusi frekuensi dan presentasi disiplin kerja perawat di Ruangan Maria berdasarkan lama kerja Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017



Berdasarkan Diagram 5.4 mengenai gambaran disiplin kerja perawat di Ruangan Maria menurut lama kerja di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 yang dilakukan terhadap 19 orang perawat ditemukan bahwa perawat yang memiliki lama kerja ≥ 3 tahun lebih banyak yaitu 10 orang (52,63%)

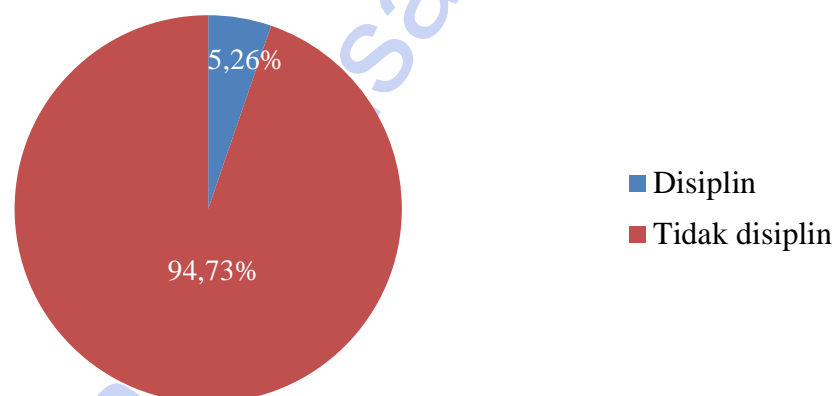
Lama kerja seseorang bisa juga disebut dengan pengalaman kerja seseorang dalam sebuah instansi atau organisasi di hitung sejak pertama kali bekerja, hal ini juga bisa dijadikan indikator dari prestasi kerja dan pencapaian seseorang. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja (KBBI, 2010)

Hasil penelitian yang dilakukan, perawat lebih banyak memiliki lama kerja ≥ 3 tahun sebesar 52,63% bahwa hal ini menyebabkan tuntutan pemenuhan kebutuhan yang banyak dan menunjukkan bahwa perawat mempunyai harapan yang relative belum terpenuhi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (warsito, 2013)

5.2.5 Gambaran disiplin kerja perawat di Ruangannya Maria di Rumah Sakit Santa

Elisabeth Medan Tahun 2017 dapat dilihat pada diagram di bawah ini:

Diagram 5.5 Distribusi Frekuensi dan Presentasi Disiplin Kerja Perawat di Ruangannya Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017



Berdasarkan diagram 6.1 mengenai gambaran disiplin kerja perawat di Ruangannya Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 yang dilakukan terhadap 19 responden ditemukan bahwa perawat lebih banyak disiplin yaitu 18 orang (94,73%) sedangkan yang tidak disiplin yaitu 1 orang (5,26%)

Disiplin kerja merupakan sikap atau perbuatan perawat yang mengikuti peraturan suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkannya. Peraturan kerja yang dimaksud adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentasi kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, memiliki

keterampilan dan semangat kerja yang tinggi dan memiliki sikap yang baik (Harlie 2010 dalam setiawan 2013)

Hasil penelitian yang dilakukan perawat kebanyakan disiplin dalam pekerjaannya yaitu sebesar 94,73% yang menunjukkan perawat disiplin dalam tugasnya dengan mentaati ketentuan jam masuk dan mengutamakan presentasi kehadiran. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian (Avriyanto *et all*, 2012).

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian gambaran disiplin kerja perawat di Ruang Santa Maria Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2017 dengan jumlah responden berjumlah 19 orang maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Karakteristik perawat yang bekerja di Ruang Santa Maria menurut usia perawat lebih banyak berusia 26-35 yaitu 10 orang (52,63%), dan yang paling sedikit berusia 46-55 tahun yaitu 1 orang (5,26%).
2. Karakteristik perawat yang bekerja di Ruang Santa Maria menurut jenis kelamin lebih banyak perempuan (84,21%) sedangkan laki-laki lebih sedikit yaitu 3 orang (15,78%).
3. Karakteristik perawat yang bekerja di Ruang Santa Maria menurut pendidikan perawat lebih banyak berpendidikan D3 yaitu 11 orang (57,89%) yang paling sedikit berpendidikan S2 yaitu 1 orang (5,26%).
4. Karakteristik perawat yang bekerja di Ruang Santa Maria menurut lama kerja lebih banyak ≥ 3 tahun yaitu 10 orang (52,63%) sedangkan perawat yang memiliki lama kerja ≤ 3 tahun yaitu 9 orang (47,36%).
5. Disiplin kerja perawat yang dilakukan di ruang maria terhadap 19 responden ditemukan bahwa perawat kebanyakan disiplin yaitu 18 orang (94,73%) sedangkan yang tidak disiplin yaitu 1 orang (5,26%).

6.2 Saran

6.2.1 Bagi responden

Diharapkan perawat lebih meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja di ruangan santa maria

6.2.2 Bagi pihak rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bahwa pentingnya mengidentifikasi disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth. Rumah sakit juga perlu meningkatkan pendidikan karyawan supaya lebih banyak pengetahuan dan pengalaman perawat.

6.2.3 Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain hendaknya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai disiplin kerja perawat di Rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Adhar, (2015). *Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu*. Palu: Universitas Tadulako
- Asmadi. 2015. *Konsep dasar keperawatan* penerbit: EGC buku kedokteran, Jakarta.
- Avriyanto Andri (2012). *Analisis Disiplin Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning 2012*. Pekanbaru: Universitas Riau
- Darmawansyah (2013). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Daya Kota Makassar*. Makassar: Universitas Makassar.
- Istikomah Nor Asih (2014). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS Sultan Agung Semarang 2014*. Diponegoro Journal Of Social And Politic.
- Jannah Noraliyatun, Dkk (2016). *Disiplin Kerja Perawat di Puskesmas Banda Aceh*. Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Kemenkes RI, (2013). *Profil kesehatan Indonesia*
- Kumajas Wilfin Fisella, (2014). *Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Sulawesi: Universitas Sam Ratulangi.
- Mahendra Truly, Dkk 2014. *Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Surabaya*. Jurnal ilmu ekonomi dan Manajemen Volume 1. No.1.
- Mariyanti Sulis, (2011). *Burnout Pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita*. Jurnal Psikologi Volume 9, No 2.
- Napirah ryman, Muh (2015). *Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu*. Palu: Universitas Tadulako
- Notoatmojo. S. (2013). *Metedologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rinika cipta
- Nursalam (2014). *Metedeologi penelitian ilmu keperawatan, salmeba medika*; Jakarta.

- Parker Marilyn E (2005). *Nursing Theories And Nursing Practice*. America: United States
- Polit, Denise (2010). *Nursing Research Appraising Evidence For Nursing Practice, Sevent Edition*. New York: Lippincott.
- Pramithasari Diah Intan, (2016). *Gambaran Kinerja Perawat dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di RSUD Banyumas*. Banyumas: Universitas Muhammadiyah
- Pudul Dwi Juli, A. (2016). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di RSUD Kotamomagu*. Sulawesi: Universitas Sam Ratulangi.
- Sepnizar Nanda, Dkk, (2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap RSU Mayjen H.A.Thalib Kabupaten Kerinci*. Jurnal Kesehatan Medika Saintika Vol.8
- Setiawan Agung (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kajuruhan Malang 2013*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Sukma Septiani Mawar, (2014). *Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo*. Jakarta: Universitas Syarifhidayatullah.
- Suriana, (2014) *Analisis Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau*. Pekanbaru: Universitas Maritim
- Suwito, Maridi. (2016). *Jurnal Disiplin Kerja Perawat Sebagai Prediktor Kualitas Pelayanan Studi Kasus di Rumah Sakit Tentara Samarinda*. samarinda: Stikes Samarinda
- Vitasari Prima, dkk (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang*. Malang: Universitas Malang
- Yanti Ida, Dkk (2013). *Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervise dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan*. Semarang: Universitas Diponegoro