

Hubungan Disiplin Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Awet Muda Narmada Kabupaten Lombok Barat

Alwan Wijaya¹ Qoni Nurlaili², Ageng Abdi Putra³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Mataram

Email : alwanronaldo.aw@gmail.com

Abstract

Introduction: Hospitals provide essential public health services, with nurses playing a pivotal role in determining service quality. Nurse performance is influenced by several factors, including work discipline, which encompasses compliance with regulations, punctuality, adherence to standard operating procedures (SOPs), responsibility, and professionalism. Poor work discipline may lead to delayed services, incomplete documentation, and reduced quality of patient care.

Objective: To examine the relationship between nurses' work discipline and their performance in the inpatient units of Awet Muda Regional General Hospital, Narmada, West Lombok Regency.

Methods: This quantitative correlational study employed a cross-sectional design. The population consisted of all 40 nurses working in the inpatient units (IRNA A, B, C, and D). Using purposive sampling, all eligible nurses were included in the study. Data were collected through validated work discipline and nurse performance questionnaires and analyzed using Spearman's rank correlation test.

Results: Most respondents demonstrated good work discipline, particularly in adherence to hospital SOPs (92.5%), responsibility (85%), and punctuality (85%). Nurse performance was also rated as good, especially in documentation accuracy (97.5%), maintaining patient confidentiality (95%), and timely documentation after nursing interventions (90%). Spearman's rank correlation analysis showed a strong, positive, and statistically significant relationship between work discipline and nurse performance ($r = 0.756$; $p < 0.001$).

Conclusion: Nurses' work discipline is strongly associated with their performance. Higher levels of work discipline are linked to better performance in providing nursing care. Strengthening work discipline through supervision, policy implementation, and continuous professional development is recommended to improve the quality of nursing services.

Keywords: Work Discipline, Nurse Performance, Hospital, Nursing Care

Intisari

Pendahuluan: Rumah sakit merupakan penyelenggara pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Perawat sebagai tenaga kesehatan terdepan memiliki kontribusi besar terhadap mutu pelayanan rumah

sakit. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah disiplin kerja yang meliputi kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab, dan profesionalisme. Disiplin kerja yang rendah dapat

menyebabkan keterlambatan pelayanan, ketidaklengkapan dokumentasi, serta menurunkan kualitas asuhan keperawatan.

Tujuan: Menganalisis hubungan antara disiplin kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Awet Muda Narmada, Kabupaten Lombok Barat.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di ruang rawat inap (IRNA A, B, C, dan D) sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan seluruh responden memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner disiplin kerja dan kinerja perawat, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank.

Hasil: Sebagian besar responden memiliki disiplin kerja yang baik, terutama dalam kepatuhan terhadap SOP (92,5%), tanggung jawab (85%), dan ketepatan waktu (85%). Kinerja perawat juga tergolong baik, terutama pada ketepatan dokumentasi (97,5%), menjaga kerahasiaan pasien (95%), dan ketepatan waktu pendokumentasian setelah tindakan keperawatan (90%). Hasil uji Spearman menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara disiplin kerja dan

kinerja perawat ($r = 0,756$; $p < 0,001$).

Kesimpulan: Disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja perawat. Semakin baik disiplin kerja, semakin baik pula kinerja perawat. Peningkatan disiplin melalui supervisi, penegakan kebijakan, dan pengembangan profesional berkelanjutan perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Latar Belakang

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang menjadi tanggung jawab negara dalam memenuhi kebutuhan dasar serta hak masyarakat. Kesehatan merupakan modal utama yang harus dimiliki setiap individu untuk dapat menjalankan aktivitas dan mencapai kesejahteraan hidup. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran penting dalam menjaga, meningkatkan, dan memulihkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang berkualitas, aman, dan berorientasi pada kebutuhan pasien (Sinaga, 2022).

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki jumlah terbesar di rumah sakit dan berperan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Menurut Nursalam

(2016), perawat bertanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi tindakan keperawatan. Kinerja perawat yang optimal menjadi salah satu indikator keberhasilan pelayanan kesehatan dan berkontribusi terhadap keselamatan serta kepuasan pasien (Kasmir, 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2023). Dalam lingkungan rumah sakit, disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP), ketelitian dalam pendokumentasian, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas keperawatan (Mangkunegara, 2010).

Secara nasional, masalah disiplin kerja perawat masih menjadi perhatian dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kepatuhan terhadap SOP, keterlambatan hadir, dan kurang optimalnya dokumentasi asuhan keperawatan dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien (Nursalam, 2016).

Selain itu, tingginya beban kerja, sistem kerja shift, serta keterbatasan sumber daya manusia juga menjadi faktor yang memengaruhi disiplin dan kinerja perawat (Kasmir, 2022).

Laporan State of the World's Nursing 2025 yang diterbitkan oleh World Health Organization (WHO) menegaskan pentingnya investasi pada pendidikan, distribusi tenaga keperawatan, pengembangan kepemimpinan, dan dukungan sistem kerja untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Laporan tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan kinerja tenaga keperawatan dalam menjalankan tugas profesionalnya (WHO, 2025).

Di Provinsi Nusa Tenggara Barat, kebutuhan akan tenaga perawat yang disiplin dan berkinerja tinggi semakin meningkat seiring dengan perkembangan layanan kesehatan dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas. Data Kementerian Kesehatan menunjukkan bahwa jumlah perawat di NTB terus mengalami peningkatan, namun peningkatan kuantitas tenaga perawat perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pembinaan disiplin kerja dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan

(Kementerian Kesehatan RI, 2023).

RSUD Awet Muda Narmada merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di ruang rawat inap, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja perawat, seperti ketidakpatuhan terhadap waktu kerja, kurangnya ketelitian dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, serta belum optimalnya pelaksanaan tugas sesuai SOP rumah sakit. Selain itu, masih ditemukan indikator kinerja yang belum optimal seperti ketidaktepatan pelaksanaan tindakan keperawatan, dokumentasi yang tidak lengkap, dan sikap profesional yang belum konsisten dalam pelayanan.

Disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan kinerja perawat karena kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme dalam bekerja (Anoraga, 2001). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, kesalahan dalam tindakan keperawatan, serta menurunkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Hasibuan, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, perlu dilakukan penelitian mengenai hubungan

disiplin kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap IRNA RSUD Awet Muda Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah bagi pihak rumah sakit dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan kinerja perawat sehingga mutu pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat IRNA A, B, C, D dengan total 44 orang. Jumlah sampel sebanyak 40 responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner disiplin kerja perawat dan kinerja tenaga kerja perawat. Analisis data dilakukan menggunakan uji Rank Spearman. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diadopsi dari peneliti sebelumnya.

Hasil

Secara garis besar dalam penelitian ini terdapat beberapa data yang telah peneliti kumpulkan. Dalam hal ini, peneliti membagi hasil penelitian menjadi dua bagian, yaitu data secara umum dan data secara khusus. Data secara umum berkaitan

dengan data distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir. Data khusus berkaitan dengan data distribus responden berdasarkan disiplin kerja perawat, data responden berdarakan kinerja perawta dan data responden berdasarkan tabulasi silang.

Tabel 1. distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presantese
1	Laki-laki	19	48%%
2	perempuan	21	52%
	Total	40	100%
No	Umur(tahun)	Frekuesni	Presantase
1	26-35	28	87%
2	36-45	12	13%
3	46-55	0	00%
	Total	40	100%
No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
1	D3	21	52%
2	Ners	19	48%
	Total	62	100%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebagai responden terbanyak dengan jumlah 21 orang (48%), sedangkan berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbanyak dengan usia (26-35 tahun) dengan jumlah 28 orang (87%) dan berdasarkan distribusi Pendidikan yang terbanyak dengan Pendidikan terakhir Ners dengan frekuensi 21 orang (52%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Disiplin kerja

NO	Disiplin kerja	Baik		Cukup		Kuran g		Total
		F	%	F	%	F	%	
1	Tanggung jawab	34	85%	6	15%	0	0%	40
2	Kepatuhan terhadap SOP rumah sakit	37	92,50%	3	7,50%	0	0%	40
3	Kepatuhan waktu	34	85%	6	15%	0	0%	40

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2, Indikator kepatuhan terhadap SOP dengan skor terbanyak 37 (92,5%).

Tabel 3 Distribusi responden Indikator kinerja perawat

NO	Kinerja perawat	Baik		Cukup		Kurang		Total
		F	%	F	%	F	%	
1	Ketepatan waktu dokumentasi	39	97,50%	1	2,50%	0	0%	40
2	Kerahasiaan dan menjaga privasi pasien	38	95%	2	5%	0	0%	40
3	Ketepatan waktu pencatatan setelah tindakan	36	90%	4	10%	0	0%	40

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 3, indikator ketepatan waktu dokumentasi yang terbanyak dengan frekuensi 39 (97,5%) dengan kinerja baik.

Berdasarkan Tabel 3, indikator ketepatan waktu dokumentasi yang terbanyak dengan frekuensi 39 (97,5%) dengan kinerja baik.

Tabel 4. Hasil tabulasi silang

Disiplin Kerja Perawat		Cukup	Baik	Kurang	Total
Kinerja Perawat	Count	5	3	0	8
	%of Total	62.5%	37.5%	0%	100%
Baik	Count	0	32	0	32
	%of Total	0.0%	80%	0	100%
Total	Count	5	35	0	40
	%of Total	12.5%	87.5%	0%	100.0%

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada tabel 4 diketahui bahwa dari 8 responden dengan disiplin kerja cukup, sebagian besar memiliki kinerja perawat cukup yaitu sebanyak 5 orang (62,5%), dan 3 orang (37,5%) memiliki kinerja baik. Sementara itu, dari 32 responden dengan disiplin kerja baik, seluruhnya memiliki kinerja perawat baik yaitu sebanyak 32 orang (80%).

Dari hasil uji analisis bivariat dengan menggunakan rank spearman test di dapatkan nilai $r = 0,7566$ dan nilai $p \text{ value} = 0,00$ ($0,00 < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Hubungan variable bersifat positif, sehingga semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Awet Muda Narmada berada pada kategori baik. Aspek tanggung jawab memperoleh persentase sebesar 85%, kepatuhan terhadap SOP sebesar 92,5%, dan kepatuhan waktu sebesar 85%. Tingginya nilai pada ketiga indikator

tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, mematuhi prosedur kerja yang berlaku, serta memiliki komitmen terhadap ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Kepatuhan terhadap SOP menjadi indikator dengan nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa perawat telah memahami pentingnya penerapan prosedur standar dalam menjamin keselamatan pasien dan mutu pelayanan kesehatan. Menurut Notoatmodjo (2018), kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja merupakan salah satu bentuk disiplin yang berperan dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan. Kepatuhan terhadap SOP juga mencerminkan profesionalisme perawat dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan rumah sakit.

Aspek tanggung jawab yang berada pada kategori baik menunjukkan bahwa perawat memiliki kesadaran untuk menyelesaikan tugas secara optimal meskipun tanpa pengawasan langsung. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2023) yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu indikator penting dalam disiplin kerja karena mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepatuhan waktu yang tergolong baik

menunjukkan adanya kesadaran perawat untuk hadir dan melaksanakan tugas sesuai jadwal kerja. Menurut Siagian (2016), disiplin waktu merupakan bentuk profesionalisme yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perawat di RSUD Awet Muda Narmada telah berjalan dengan baik. Namun demikian, upaya peningkatan disiplin tetap perlu dilakukan, terutama pada aspek ketepatan waktu, melalui supervisi yang berkelanjutan, evaluasi kinerja secara berkala, dan pemberian motivasi kerja agar kedisiplinan dapat dipertahankan secara konsisten.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori baik. Indikator dokumentasi memperoleh nilai 95%, kerahasiaan dan privasi pasien sebesar 97,5%, serta ketepatan waktu pencatatan setelah tindakan sebesar 90%. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat telah melaksanakan pelayanan keperawatan sesuai standar yang ditetapkan rumah sakit. Kinerja terbaik terlihat pada aspek kerahasiaan dan privasi pasien. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kesadaran yang tinggi terhadap etika profesi dan tanggung jawab dalam menjaga informasi pasien. Menurut Gibson,

Ivancevich, dan Donnelly (2012), tanggung jawab profesional merupakan bagian penting dari kinerja yang mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Kemampuan menjaga kerahasiaan pasien juga menjadi indikator penting dalam membangun kepercayaan pasien terhadap pelayanan kesehatan.

Pada aspek dokumentasi keperawatan, sebagian besar perawat telah melakukan pencatatan sesuai SOP dan menyelesaikannya tepat waktu. Dokumentasi yang lengkap dan akurat sangat penting karena berfungsi sebagai sarana komunikasi antar tenaga kesehatan serta bukti legal dalam pelayanan keperawatan. Potter dan Perry (2009) menjelaskan bahwa dokumentasi yang dilakukan segera setelah tindakan akan meningkatkan akurasi data dan menjamin kesinambungan pelayanan pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas. Kinerja perawat yang baik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan yang diberikan telah memenuhi standar profesional. Meskipun demikian, peningkatan kualitas dokumentasi dan ketepatan waktu

pencatatan masih perlu dilakukan melalui pelatihan dan supervisi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji Spearman Rank diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,756$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Awet Muda Narmada. Semakin tinggi disiplin kerja perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Hubungan yang kuat tersebut dapat dijelaskan melalui peran disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja perawat. Perawat yang disiplin akan lebih patuh terhadap SOP, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta mampu mengelola waktu kerja secara efektif. Kondisi tersebut mendukung terciptanya pelayanan keperawatan yang berkualitas, akurat, dan sesuai standar. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, ketidaklengkapan dokumentasi, dan penurunan mutu pelayanan kesehatan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran

dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik akan mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini juga memperkuat berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas terbukti mampu meningkatkan kualitas pelayanan, keselamatan pasien, dan efektivitas kerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan, pembinaan, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan keperawatan tetap terjaga dan terus meningkat.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja perawat. Hubungan bersifat positif,

sehingga semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja Perawat. Direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi, beban kerja, dan kepemimpinan.

RUJUKAN

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (Edisi revisi). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2023*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (Edisi 5). Jakarta: Salemba Medika.
- Permenkes No. 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. (2019). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2009). *Fundamentals of nursing* (7th ed.). St. Louis, MO: Mosby Elsevier.
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Magelang. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinaga, M. (2022). *Manajemen pelayanan kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Sitorus, F. E. (2020). Hubungan penerapan manajemen dengan kinerja petugas kesehatan. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 3(2), 167–175. <https://doi.org/10.30743/best.v3i2.3224>
- World Health Organization. (2025). *State of the world's nursing 2025: Investing in education, jobs, leadership and service delivery*. Geneva: World Health Organization