

**HUBUNGAN DISIPLIN DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
UNDATA PALU**

Adhar Arifuddin¹, Muh. Ryman Napirah²

¹Bagian Epidemiologi , Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Tadulako

²Bagian AKK , Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Tadulako

Abstract

Performance is working outcome in quality and quantity reached by an officer in carrying out his or her duty as the responsibility given. The disciplinary is meant when the officer always come and go on time, doing everything well, obeying all rules of company and the existing norms. Working burden is the ability of worker's body in receiving the work. This research aims to find out the relationship between discipline and working burden with nurse performance in intensive care unit of Regional Public Hospital Undata Palu. This research was cross sectional research. The sample was 99 respondents selected through proportional stratified random sampling. The research result is examined statistically by using Chi-square test with significance level 95% ($p < 0,05$). The result indicates that there was relationship between discipline and working burden with nurse performance ($p = 0,004$) and working burden relates to nurse performance ($p = 0,030$) in intensive care unit of Regional Public Hospital Undata Palu. It is suggested to the hospital officers to be more paying attention to nurse's performance and the duty given to them should be based on their capacity or ability so it can increase their performance.

Key words: Discipline, Working Burden, Nurses' Performance.

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *cross sectional*. Sampel dalam penelitian menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling* berjumlah 99 responden. Hasil penelitian ini di uji secara statistik dengan uji *Chi-square* dengan taraf kepercayaan 95% ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat ($p = 0,004$) dan beban kerja berhubungan dengan kinerja perawat ($p = 0,030$) di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. Diharapkan pihak RSUD Undata Palu untuk lebih memperhatikan disiplin kerja perawat dan tugas yang diberikan kepada perawat sesuai dengan kapasitas atau kemampuan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci : Disiplin, Beban Kerja, Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang berupaya untuk meningkatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya pada seluruh lapisan masyarakat. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, setiap daerah diberi kesempatan untuk membangun daerahnya sendiri kearah yang lebih baik, tidak terkecuali dalam pembangunan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan perlu untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat. Mutu pelayanan yang baik tidak serta-merta didapatkan oleh rumah sakit tanpa adanya kerjasama yang baik antar seluruh petugas kesehatan yang ada dalam rumah sakit tersebut¹⁰.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama¹⁰.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Baik itu faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun yang berasal dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan

berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya¹⁷.

Rumah sakit merupakan pusat pelayanan rujukan medik spesialistik dan subspecialistik. Dengan fungsi utama menyediakan dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif pada pasien².

Salah satu petugas kesehatan yang memiliki peranan penting yang ada di rumah sakit adalah perawat, hal ini disebabkan profesi perawat memiliki proporsi yang relatif besar yaitu hampir melebihi 50% dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit. 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 pasienpun 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 ditingkatkan⁹.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam

menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Karyawan yang memiliki tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja⁴.

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 masyarakat⁶.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut

tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Berdasarkan survey pendahuluan di RSUD Undata Palu, ditemukan data terdapat 10 ruangan rawat inap yang dilayani oleh perawat. Dan dari 10 ruangan tersebut didapatkan data kunjungan 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2010–2013 di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2010 tercatat jumlah kunjungan sebanyak 11.959 kunjungan rawat inap. Pada tahun berikutnya yaitu tahun 2011 terjadi penurunan jumlah kunjungan yaitu sebesar 11.334 kunjungan rawat inap. Pada tahun berikutnya lagi yaitu tahun 2012 terjadi kenaikan jumlah kunjungan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 11.446 kunjungan rawat inap. Sedangkan pada tahun 2013, terjadi lagi peningkatan jumlah kunjungan menjadi 16.718 kunjungan rawat inap.

Data tentang absensi perawat 5 bulan terakhir yaitu bulan Januari 2013 sampai Mei 2013. Dari jumlah keseluruhan perawat 142 perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, hanya 129 perawat yang tercatat absensinya. Hal ini dikarenakan tidak sesuainya 2 data yang didapatkan di lapangan, yaitu data absensi

setiap ruangan dan data absensi perbulan seluruh perawat di RSUD Undata Palu. Pada bulan Januari perawat yang kehadirannya penuh berjumlah 98 orang dan yang kehadirannya tidak penuh berjumlah 31 orang, bulan Februari perawat yang kehadirannya penuh berjumlah 107 orang dan yang kehadirannya tidak penuh berjumlah 22 orang, bulan Maret perawat yang kehadirannya penuh berjumlah 110 orang dan yang kehadirannya tidak penuh berjumlah 19 orang, bulan April perawat yang kehadirannya penuh berjumlah 102 orang dan yang kehadirannya tidak penuh berjumlah 27 orang, dan bulan Mei perawat yang kehadirannya penuh berjumlah 113 orang dan yang kehadirannya tidak penuh berjumlah 26 orang. Hal ini menunjukkan disiplin perawat masih kurang.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan mewawancarai beberapa perawat di RSUD Undata Palu, beberapa perawat mengatakan kedisiplinan di RSUD Undata Palu masih kurang baik. Terdapat masalah kedisiplinan seperti masuk kerja tidak tepat waktu, pulang kerja sebelum waktunya, dan keterlambatan saat pergantian kerja (shift).

Permasalahan lain yang sering dialami oleh perawat tersebut adalah beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa perawat mengatakan bahwa beban kerja mereka berlebihan

dikarenakan banyaknya jumlah pasien dan banyaknya keluhan-keluhan dari pasien. Tentu ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Undata Palu dalam memberikan pelayanan. Dan hal ini sangat berisiko bagi kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena apabila beban kerja tinggi maka ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun.

Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis “Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Untuk mengetahui hubungan disiplin dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Undata Palu.

Populasi dari penelitian ini adalah perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Undata Palu berjumlah 130 orang. Metode pengambilan sampel yaitu *Propotional Stratified Random Sampling* dengan jumlah sampel adalah 99 perawat rawat inap RSUD Undata Palu. Lokasi penelitian ini adalah RSUD Undata Palu. Penelitian dilakukan pada tanggal 21 Mei sampai 13 Juni 2014

HASIL

Tabel 1. Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu Tahun 2014

Variabel	Kinerja				Jumlah	
	Kurang		Cukup		n	%
	n	%	n	%		
Disiplin (ρ value=0,004)						
Kurang	20	43,5	26	56,5	46	100
Cukup	8	15,1	45	84,9	53	100
Beban Kerja (ρ value=0,030)						
Berlebihan	24	35,8	43	64,2	67	100
Tidak Berlebihan	4	12,5	28	87,5	32	100

Sumber : Data Primer 2014

Hubungan Disiplin dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap disiplin dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,004$ ($\rho < 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan disiplin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap beban kerja dengan kinerja pegawai, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,030$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak, artinya bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.

PEMBAHASAN

Hubungan Disiplin dengan Kinerja Perawat

Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam

melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan^{4,12}.

Tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang disiplin kerjanya kurang lebih banyak memiliki kinerja yang cukup yaitu sebanyak 26 orang (56,5%). Hal ini terjadi karena walaupun perawat tidak disiplin, tetapi mereka tetap mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan teliti serta rapi. Hal tersebut dapat terjadi karena perawat memiliki kemampuan yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya.

Adapun responden yang memiliki disiplin kurang dengan kinerja yang kurang yaitu sebanyak 20 orang (43,5%). Hal tersebut dapat terjadi karena disiplin yang kurang mencerminkan kurangnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi perawat menjadi kurang kinerjanya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja yang cukup lebih banyak memiliki kinerja yang cukup yaitu sebanyak 45 orang (84,9%). Hal ini terjadi karena walaupun banyaknya pekerjaan atau beban kerja yang di alami oleh perawat tetapi mereka dapat manajemen dirinya dengan baik, artinya mereka bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik sehingga tetap dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, masuk dan pulang kantor tepat waktu, mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja, menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati dan memiliki tim dalam bekerja. Karena disiplin dalam menggunakan dan membagi waktu dengan baik mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

Adapun responden yang disiplinnya cukup tetapi kinerjanya kurang yaitu sebanyak 8 orang (15,1%). Hal ini dikarenakan walaupun mereka disiplin dalam waktu tetapi pekerjaan yang dikerjakan belum maksimal. Dan kompetensi yang di miliki tidak mampu untuk mengimbangi pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi Square* yang dilakukan terhadap disiplin dengan kinerja perawat, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,004$ sehingga $\rho \leq 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak. Adapun hasil analisis menggunakan uji korelasi didapatkan hasil

nilai $\rho = 0,002$, artinya bahwa ada hubungan disiplin dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin kerja akan menciptakan kondisi atau sikap taat terhadap peraturan yang berlaku sehingga memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Jika melanggar peraturan, maka pegawai yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Sanksi atau hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja¹⁶.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan $pvalue = 0,017 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja dengan nilai $\rho = 0,034$ ^{14,15}.

Temuan utama dalam penelitian ini adalah terdapat 56,5% perawat memiliki kinerja yang cukup namun memiliki disiplin kerja yang kurang dan terdapat perawat yang memiliki kinerja yang kurang namun memiliki disiplin kerja yang cukup yaitu sebanyak 15,1%. Dari ke dua temuan tersebut yang paling mendominasi adalah terdapat perawat yang memiliki kinerja yang cukup namun memiliki disiplin kerja yang kurang yaitu sebanyak 56,5%. Hal ini terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi cukup, seperti faktor individu yaitu jenis kelamin dan umur. Jenis kelamin mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini terjadi bahwa umumnya perempuan termotivasi untuk bekerja adalah untuk membantu kehidupan keluarga. Temuan di lapangan sesuai dengan teori tersebut bahwa perawat lebih banyak yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 85,9% dan kinerja yang cukup sebanyak 71,7%^{1,7}.

Kemudian umur mempengaruhi kinerja menjadi cukup. Hal ini terjadi bahwa umur dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam melihat aktivitas seseorang dalam bekerja, dimana kondisi umur yang masih produktif, maka kemungkinan besar seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Temuan di lapangan sesuai dengan teori tersebut bahwa perawat lebih banyak yang memiliki umur produktif (25-29) yaitu sebanyak 33,3% dan kinerja yang cukup sebanyak 71,7%, jadi hal inilah yang menyebabkan kinerjanya cukup walaupun disiplin kerjanya kurang⁵.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu atau *jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal*⁸.

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa responden yang beban kerjanya berlebihan lebih banyak memiliki kinerja yang cukup yaitu sebanyak 43 orang (64,2%). Hal tersebut dapat terjadi karena kapasitas atau keterampilan/kemampuan (*skill*) yang dimiliki oleh sebagian perawat sudah baik dan memadai sehingga walaupun dihadapkan dengan pekerjaan yang sulit dan banyak sekalipun mampu diselesaikan secara maksimal dan tepat waktu.

Adapun responden yang beban kerjanya berlebihan dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 24 orang (35,8%). Hal ini dapat terjadi karena terlalu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga beberapa pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu. Hal ini juga disebabkan karena sebagian perawat tidak mampu menyelesaikan dua pekerjaan atau lebih dalam satu waktu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja yang tidak berlebihan lebih banyak memiliki kinerja yang cukup yaitu sebanyak 28 orang (87,5%). Hal ini terjadi karena pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga pekerjaan yang dihasilkan bisa maksimal.

Adapun responden yang beban kerjanya tidak berlebihan dengan kinerja yang kurang yaitu sebanyak 4 orang (12,5%). Hal ini terjadi karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat selain beban kerja. Antara lain seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak memiliki kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang kurang.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap beban kerja dengan kinerja perawat, didapatkan hasil nilai $\rho = 0,030$ sehingga $\rho < 0,05$ maka H_0 pada penelitian ini ditolak. Adapun hasil analisis menggunakan uji korelasi didapatkan hasil nilai $\rho = 0,016$, artinya bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja. Adanya hubungan beban kerja dengan kinerja hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas rumah sakit itu sendiri. Di samping tugas tambahan beban kerja seorang perawat juga sangat dipengaruhi oleh waktu kerjanya. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perawat tersebut. Berdasarkan hal tersebut, selain perawat melaksanakan tugas pokoknya perawat juga melaksanakan tugas lain seperti tugas administrasi (mengimput dan mengolah data pasien, membuat laporan

visum, dan lain-lain). Untuk menjalankan tugas dan fungsi yang bukan tugas dan fungsi perawat di atas akan menyita waktu perawat dalam menjalankan tugasnya. Ini akan berpengaruh atau menambah waktu kerja perawat dalam bertugas⁸.

Temuan utama dalam penelitian ini adalah terdapat 64,2% perawat memiliki kinerja yang cukup namun memiliki beban kerja yang berlebihan dan terdapat perawat yang memiliki kinerja yang kurang namun memiliki beban kerja yang tidak berlebihan yaitu sebanyak 12,5%. Dari kedua temuan tersebut yang paling mendominasi adalah terdapat perawat yang memiliki kinerja yang cukup namun memiliki beban kerja yang berlebihan yaitu sebanyak 64,2%. Hal ini juga terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja cukup walaupun beban kerjanya berlebihan.

Masa kerja mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa masa kerja seseorang juga menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam mencari pegawai. Temuan di lapangan sesuai dengan teori tersebut bahwa lebih banyak perawat yang memiliki masa kerja ≥ 5 tahun yaitu sebanyak 77,8% dibandingkan dengan yang memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 22,2% artinya rata-rata perawat telah memiliki banyak pengalaman dalam

bekerja sehingga kinerjanya cukup walaupun beban kerjanya berlebihan¹¹.

Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Teori lain juga menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar keinginannya untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Temuan di lapangan sesuai dengan teori tersebut bahwa perawat memiliki tingkat pendidikan yang tinggi yaitu D3 sebanyak 76,8% dan S1 sebanyak 23,2% maka semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin banyak pengetahuan yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga kinerjanya cukup walaupun beban kerjanya berlebihan^{3,13}.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Ada hubungan disiplin dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.
- b. Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

- a. Diharapkan pihak RSUD Undata Palu untuk lebih memperhatikan disiplin kerja perawat karena disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja perawat.
- b. Diharapkan pihak RSUD Undata Palu untuk dapat lebih memperhatikan tugas

yang diberikan kepada perawat agar sesuai dengan kapasitas dengan kemampuan yang dimiliki oleh perawat.

- c. Diharapkan dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya selain itu diharapkan adanya penelitian lanjutan dengan penelitian yang lebih mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya.
- d. lanjutan dengan penelitian yang lebih mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya, jumlah responden dan lokasi penelitian, dikarenakan masih banyak faktor lain yang berkaitan dengan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Artini, Handayani, 2009, *Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pembuat Makanan Olahan Terhadap Pendapatan Keluarga*, (Jurnal), Universitas Udaya, Bali.
2. Azwar, Azrul, 2010, *Pengantar Administrasi Kesehatan (Edisi Ketiga)*, Binarupa Aksara, Jakarta.
3. Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
4. Hasibuan, Malayu S,P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
5. Hasyim, H, 2006, *Analisis Hubungan Karakteristik Petani Kopi Terhadap Pendapatan (Studi Kasus : Desa Dolok Seribu Kecamatan Paguran Kabupaten Tapanuli Utara)*, (Jurnal), Universitas Sumatera Utara, Medan.
6. Heidjrachman, 2003, *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
7. Ilyas, 2002, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian

- Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia, Jakarta.
8. Irwandy, 2007, *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar*, (Jurnal), Universitas Hasanudin, Makassar.
 9. Kristami, 2008, *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta*, (Skripsi), Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
 10. Mangkunegara, 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT, Revika Aditama, Bandung.
 11. Robbins, 2001, *Psikologi Organisasi, Edisi ke-8*, Prenhallindo, Jakarta.
 12. Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta
 13. Siagian, Sondang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
 14. Suryanti, 2013, *Hubungan Disiplin Waktu Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tataba Kec. Buko Kabupaten Banggai Kepulauan* (Jurnal), Universitas Samratulangi, Manado.
 15. Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Universitas Diponegoro; Semarang.
 16. Wexley dan Yukl, 2000, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
 17. Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.