

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap Di RSUD Sinar Husni

Hana Dhini Julia Pohan^{1*}, Sri Agustina Meliala², Dilla Fitria³,
Nilfan Telaumbanua⁴

^{1,2,3,4}Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107 Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara, 20124

*Correspondent Email: hanadhinijuliahohan@helvetia.ac.id

Diterima: 13 Januari 2026 | Disetujui: 7 Februari 2026 | Diterbitkan: 8 Februari 2026

Abstract. Nurses' discipline remains relatively low, as evidenced by frequent tardiness, incomplete use of uniforms, and lack of courteousness toward patients. This study aimed to determine the relationship between work discipline and the quality of inpatient nursing services at Sinar Husni Hospital. This research employed a quantitative method with a cross-sectional design. The study population included all 93 inpatient nurses at the Hospital, with total sampling used as the sampling technique. Data were collected using a validated and reliable questionnaire, and analyzed using the chi-square test. The results found a significant relationship ($p < 0.05$) between work discipline and service quality. Compliance with regulations on working hours, attendance, and rest breaks showed a significance value of $p = 0.009$; adherence to dress codes and professional behavior $p = 0.016$; compliance with procedures for task performance and work relations $p = 0.003$; and adherence to organizational rules on permissible and prohibited conduct $p = 0.002$. It is suggested that the hospital strengthen discipline through continuous guidance, consistent supervision, and the implementation of a fair reward-and-punishment system. Such efforts are expected to enhance nurses' motivation, responsibility, professionalism, and performance in delivering excellent care.

Keywords: work discipline; service quality; inpatient nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebuah tempat yang menyediakan layanan kesehatan lengkap bagi seseorang, mulai dari perawatan di rumah sakit (rawat inap), pemeriksaan atau perawatan yang tidak membutuhkan perawatan di rumah sakit (rawat jalan), hingga layanan darurat. Selain itu, rumah sakit juga bertugas untuk memberikan perawatan menyeluruh bagi pasien, dengan tujuan tidak hanya mengobati penyakit (kuratif), tetapi juga mencegah penyakit (preventif) agar masyarakat tetap sehat. Rumah sakit memiliki beberapa peran, seperti memberikan layanan kesehatan tingkat lanjutan (rujukan), serta mendukung pendidikan, pelatihan, dan penelitian di bidang kesehatan (Kementerian Keuangan, 2009).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit lembaga yang menyediakan layanan kesehatan perorangan secara komprehensif, termasuk layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan organisasi yang kompleks, yang menggabungkan peralatan ilmiah khusus dan canggih, serta dikelola oleh berbagai tenaga profesional terlatih dan terdidik untuk menangani masalah medis modern. Semua elemen ini bekerja bersama-sama dengan tujuan yang sama, yaitu untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang optimal (Kementerian Keuangan, 2009).

Disiplin kerja di rumah sakit cerminan dari sikap dan perilaku pegawai dalam menaati segala peraturan, tata tertib, serta standar operasional yang berlaku di lingkungan rumah sakit. Disiplin ini mencakup ketepatan waktu hadir, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta menjaga sikap profesional dan etika kerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan adanya komitmen dan rasa tanggung jawab dari setiap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan rumah sakit secara optimal dan berkesinambungan. Disiplin yang baik dari pegawai akan mempercepat tercapaian tujuan Rumah Sakit, sementara disiplin yang menurun akan menjadi hambatan dan memperlambat tercapainya tujuan tersebut (Kuncorowati et al., 2024).

Kualitas pelayanan tingkat superioritas layanan yang diberikan oleh tenaga medis, paramedis, dan staf pendukung medis untuk memenuhi harapan pelanggan atau pasien. Tingkat kualitas pelayanan dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti keandalan (*reliability*), ketanggapan (*responsiveness*), kepercayaan (*assurance*), empati (*emphaty*), dan tampilan fisik (*tangible*) (Soetrisno, 2017).

Keperawatan merupakan layanan kesehatan profesional dan integral yang didasarkan pada ilmu serta keterampilan keperawatan. Layanan ini berbentuk bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif dan ditujukan kepada individu, keluarga, serta masyarakat, baik yang sehat maupun sakit, meliputi seluruh proses kehidupan manusia. Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena jumlahnya yang banyak dan memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam kepada pasien. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki perawat dengan kinerja baik untuk menunjang kinerja rumah sakit dan mencapai kepuasan pasien (Setianingsih & Susanti, 2021).

Hasil penelitian Noer Husni dengan judul Analisis Kepatuhan Tenaga Kesehatan Terhadap Waktu Tunggu Pasien di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik sosiodemografinya didapatkan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap waktu tunggu pasien di IGD yang terbanyak usia ≥ 30 tahun, jenis kelamin laki-laki, lama kerja < 5 tahun, pengetahuan cukup, dan keterampilan baik. Kejadian kepatuhan tenaga kesehatan yang patuh sebanyak 13 orang dan yang tidak patuh sebanyak 9 orang (Husni et al., 2025).

Hasil penelitian Katarina dengan judul Kepatuhan Petugas Terhadap SOP General Consent di Rumah Sakit X Bandung menunjukkan tingkat kepatuhan dari 5 petugas sebesar 11% termasuk kategori tidak patuh. Ketidakpatuhan paling banyak terhadap penjelasan yang harus lengkap dan mudah dipahami dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebabnya salah satunya pengisian *general consent* jika diisi lengkap mencapai 11 menit (Katarina et al., 2023).

Salah satu indikator penting dalam pelayanan rumah sakit adalah ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Namun kenyataannya, masih ditemukan keluhan dari pasien terkait disiplin kerja perawat rawat inap. Hal ini terlihat dari salah satu ulasan pasien rawat inap yang di publikasikan di platform *Google Review*. Berdasarkan ulasan tersebut sejumlah pasien menyampaikan ketidakpuasan terhadap pelayanan di rumah sakit. Adapun keluhan yang disampaikan meliputi waktu tunggu obat yang terlalu lama, sikap perawat yang kurang ramah dan terkesan tidak bersahabat, serta kurangnya profesionalisme dalam menjalankan tugas, seperti penggunaan *nail art* dan tidak menggunakan sarung tangan (*handscoon*) saat melakukan tindakan medis. Akibat dari hal tersebut, pasien memberikan penilaian rendah dengan rating bintang satu.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di RSUD Sinar Husni, hasil wawancara dari 7 orang perawat yang berada di ruang rawat inap, 5 orang menyatakan pernah terlambat pada saat ganti shift, anamnesis tidak dilakukan secara lengkap dan kesalahan dalam pencatatan data pasien dan 2 orang menyatakan telah menerapkan disiplin kerja yang baik. Jumlah perawat berbeda di setiap *shift*, yaitu 4 orang di pagi hari, 2 orang di sore hari, dan 3 orang di malam hari, untuk merawat 13 pasien. Keterlambatan dalam pergantian *shift* sering terjadi pada *shift* pagi ke sore (08.00-14.30 ke 14.00-20.00) disebabkan oleh rendahnya kesadaran perawat terhadap pentingnya disiplin waktu akibatnya, terjadi penumpukan tugas di awal shift berikutnya yang dapat memperlambat respon terhadap kebutuhan pasien. Terutama di *shift* pagi, dimana shift pagi meningkatkan beban kerja karena banyaknya kunjungan dokter. Ketidakefektifan terjadi karena beban kerja yang tinggi yang dapat berisiko menyebabkan misdiagnosis dan keterlambatan penanganan pasien, dan kesalahan dalam pencatatan data pasien disebabkan oleh kurangnya ketidaktepatan dalam mengisi informasi pasien yang dapat menyebabkan pemberian obat yang salah, dan kesalahan dalam tindakan medis.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada petugas di RSUD Sinar Husni didapatkan hasil data dari (Surat Peringatan) SP, kelalaian dan tidak hadir tanpa keterangan di tahun 2024 sebanyak 30 karyawan maka diperlukan upaya pembenahan dan peningkatan disiplin kerja agar kualitas pelayanan dapat ditingkatkan. Berdasarkan data yang diperoleh tahun 2024, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni masih tergolong rendah, ditandai dengan tingginya angka pelanggaran disiplin baik kategori ringan maupun sedang. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional* (Suirakoa et al., 2019). Lokasi pada penelitian ini di RSUD Sinar Husni. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni sebanyak 93 orang perawat rawat inap. Apabila sampel kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, sesuai dengan definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, pengambilan sampel sebanyak 93 yaitu dengan total populasi. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan metode *total sampling* (Anggreni, 2022).

HASIL

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Usia			
1	20-30 Tahun	66	71
2	31-35 Tahun	21	23
3	36-45 Tahun	6	6
Pendidikan			
1	D3	90	97
2	S1	3	3
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	10	11
2	Perempuan	83	89
Lama Kerja			
1	1-10 Tahun	81	87
2	11-20 Tahun	12	13

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur 20-30 tahun sebanyak 66 orang (71%), 31-35 tahun sebanyak 21 orang (23%), 36-45 tahun sebanyak 6 orang (6%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan D3 sebanyak 90 orang (97%), S1 sebanyak 3 orang (3%). Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (11%), perempuan sebanyak 83 orang (89%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja 1-10 tahun sebanyak 81 orang (87%), 11-20 tahun sebanyak 12 orang (12%).

Tabel 2. Tabulasi Silang Antara Peraturan Waktu dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSUD Sinar Husni

RSC Smart Raskin								
No	Peranan Waktu	Kualitas Pelayanan						<i>p-value</i>
		Tidak Baik		Baik		Total		
		f	%	f	%	f	%	
1	Tidak	30	32	19	20	49	53	0.009
2	Ya	14	15	30	32	44	47	

Dari hasil *chi-square* terdapat hubungan yang signifikan antara variabel taat terhadap aturan waktu dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap dengan *p-value* $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni.

Tabel 3. Tabulasi Silang Antara Peraturan Tata Tertib dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSUD Sinar Husni

No	Peraturan Tata Tertib	Kualitas Pelayanan						<i>p-value</i>
		Tidak Baik		Baik		Total		
		f	%	f	%	f	%	
1	Tidak	15	16	30	32	45	48	0.016
2	Ya	29	31	19	20	48	52	

Hubungan antara Peraturan Tata Tertib dengan kualitas pelayanan dapat dilihat pada tabel 3. Hasil *chi-square* dari 93 responden menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Peraturan tata tertib dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap dengan *p-value* $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan Peraturan tata tertib dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni.

Tabel 4. Tabulasi Silang Antara Peraturan Menjalankan Pekerjaan dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSU Sinar Husni

No	Peraturan Menjalankan Pekerjaan	Kualitas Pelayanan						<i>p-value</i>
		Tidak Baik		Baik		Total		
		f	%	f	%	f	%	
1	Tidak	15	16	33	35	48	52	0.003
2	Ya	29	31	16	17	45	48	

Dari hasil *chi-square* terdapat hubungan yang signifikan antara variabel peraturan menjalankan pekerjaan dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap dengan *p-value* $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan peraturan menjalankan pekerjaan dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSU Sinar Husni.

Tabel 5. Tabulasi Silang Antara Peraturan Perusahaan dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSU Sinar Husni

RSC Smart Pusing								
No	Peraturan Perusahaan	Kualitas Pelayanan						
		Tidak Baik		Baik		Total		<i>p-value</i>
		f	%	f	%	f	%	
1	Tidak	40	40	30	32	70	75	0.002
2	Ya	4	4	19	20	23	25	

Dari hasil *chi-square* terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Peraturan Perusahaan dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap dengan *p-value* $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan Peraturan Perusahaan dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSU Sinar Husni.

Dengan demikian secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap pada variabel peraturan waktu $0,009 < 0,05$, peraturan tata tertib $0,016 < 0,05$, peraturan menjalankan pekerjaan $0,03 < 0,05$, peraturan perusahaan $0,002 < 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya terdapat hubungan disiplin kerja dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSU sinar husni.

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Peraturan Waktu dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSU Sinar Husni

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* dari 93 responden hasil yang menyatakan ada hubungan yang diperoleh pada nilai *p-value* $0,009 < 0,005$ sehingga diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan kepatuhan terhadap peraturan waktu dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSU Sinar Husni. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSIA X Denpasar Bali yang menunjukkan bahwa disiplin waktu, yang meliputi frekuensi, ketepatan waktu dan durasi, berpengaruh terhadap kunjungan pasien rawat jalan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam mematuhi waktu pelayanan sangat mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan pasien terhadap tenaga kesehatan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pande Made Doddy Haryadi dkk(Haryadi et al., 2024). Disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi. Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus member contoh pada bawahannya(Djaman et al., 2021). Menurut asumsi peneliti bahwa perawat rawat inap yang patuh terhadap aturan waktu, mengikuti jadwal kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, akan cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal dan efisien kepada pasien. Ketepatan waktu dianggap sebagai salah satu indikator disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kecepatan dan ketepatan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan secara keseluruhan.

Hubungan Antara Peraturan Tata Tertib dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSUD Sinar Husni

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* dari 93 responden hasil yang menyatakan ada hubungan yang diperoleh pada nilai *p-value* $0,016 < 0,05$ sehingga diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara kepatuhan terhadap peraturan tata tertib dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari YPC (2024) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap di rumah sakit X Surabaya”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Salah satu indikator dari disiplin kerja yang dimaksud adalah ketaatan terhadap aturan rumah sakit, karena semakin tinggi ketaatan perawat terhadap peraturan, maka kualitas pelayanan cenderung meningkat (Sari & Atmajawati, 2024).

Kepatuhan suatu bentuk perilaku manusia yang taat terhadap aturan, perintah yang telah ditetapkan, prosedur dan disiplin yang harus dijalankan. Kepatuhan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan, perbuatan atau perubahan sikap dan tingkah laku seseorang untuk menerima, mematuhi, dan mengikuti perintah orang lain dengan penuh kesadaran. Kepatuhan dapat terjadi dalam bentuk apapun, selama individu menunjukkan sikap dan tingkah laku taat terhadap sesuatu atas seseorang, misalnya kepatuhan terhadap peraturan rumah sakit adalah sikap dan tindakan tenaga kesehatan, khususnya perawat, dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP), aturan kerja dan kebijakan rumah sakit (Amrullah, 2023). Menurut asumsi peneliti perawat rawat inap yang mematuhi peraturan rumah sakit, seperti standar operasional prosedur (SOP), kebijakan administrasi, dan tata tertib kerja akan lebih mampu memberikan pelayanan terstandarisasi, aman, dan konsisten. Ketaatan terhadap peraturan akan berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan serta mengurangi risiko kesalahan tindakan keperawatan.

Hubungan Antara Peraturan Menjalankan Pekerjaan dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSUD Sinar Husni

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* dari 93 responden hasil yang diperoleh pada nilai *p-value* $0,003 < 0,05$. Sehingga hubungan kepatuhan peraturan menjalankan pekerjaan dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hijayanti (2020) di Rumah Sakit Dustira Cimahi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Jalan Rumah Sakit Dustira Cimahi”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, yang mencakup sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan perilaku kerja profesional. Hal ini mendukung hasil penelitian penulis pada variabel ketaatan terhadap aturan perilaku, dimana perawat yang menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan etika kerja, mematuhi aturan perilaku, dan menjaga hubungan kerja yang baik, cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Hijayanti, 2020).

Kepatuhan tingkat perilaku pasien yang tertuju terhadap intruksi atau petunjuk yang diberikan dalam bentuk terapi apapun yang ditentukan, dalam mengikuti aturan, prosedur atau standar yang telah ditetapkan baik oleh institusi, atasan, maupun peraturan formal lainnya. Sementara itu, sikap merupakan kecenderungan internal seseorang dalam merespon situasi tertentu yang mencakup aspek kognitif (pengetahuan), efektif (perasaan), dan konatif (kesiapan untuk bertindak) (Maliangkay et al., 2021). Menurut asumsi peneliti bahwa perawat rawat yang menjalankan pekerjaan seperti menjunjung tinggi etika profesi, bersikap sopan, ramah dan bertanggung jawab, akan menciptakan hubungan yang baik dengan pasien dan keluarga. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan, kepercayaan, dan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima, yang merupakan bagian penting dari kualitas pelayanan keperawatan.

Hubungan Antara Peraturan Perusahaan dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rawat Inap di RSUD Sinar Husni

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *chi-square* dari 93 responden hasil yang diperoleh pada nilai *p-value* $0,002 < 0,05$. Sehingga diketahui terdapat hubungan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di RSUD Sinar Husni. Demikian juga dengan penelitian Nainggolan yang dilakukan di Rumah Sakit Hermina Jatinegara menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Meskipun yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kinerja perawat, secara konseptual, disiplin kerja yang tinggi, termasuk ketaatan terhadap berbagai peraturan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien (Nainggolan, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutrisnopuri yang dilakukan di RSUD Sutrisnoputri Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Meskipun variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah kinerja perawat, namun secara konseptual, kinerja yang baik akan berdampak

langsung pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Sutrisnoputri et al., 2018). Menurut asumsi penelitian bahwa perawat yang mematuhi peraturan tambahan, seperti penggunaan atribut kerja yang sesuai, penerapan keselamatan kerja, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja, akan menciptakan suasana kerja yang profesional dan dukungan standar pelayanan rumah sakit. Dengan demikian memberikan dampak positif terhadap persepsi pasien terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari tujuan penelitian dan hasil penelitian yang diperoleh dari hubungan disiplin kerja dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di rumah sakit umum sinar husni tahun 2025, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan kualitas pelayanan perawat rawat inap di rumah sakit umum sinar husni dengan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada kepala rumah sakit umum sinar husni yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, serta kepada seluruh perawat rawat inap yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. F. (2023). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Pemilahan Limbah Medis Padat Di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur. Repositori STIKES Yayasan RS DR. SOETOMO. <https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/611/>.
- Anggreni, D. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan. STIKes Majapahit Mojokerto.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 3, 25–37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>.
- Haryadi, P. M. D., Rahim, A. H., & Veranita, M. (2024). Pengaruh Disiplin Waktu (Frekuensi, Ketepatan Waktu, dan Durasi) Terhadap Kunjungan Pasien Rawat Jalan Kebidanan Pada RSIA X Denpasar Bali. Innovative : Journal of Social Science Research, 4, 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15471>.
- Hijayanti, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rawat Jalan Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat. Jurnal Health Sains, 1, 224–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jhs.v1i4.43>.
- Husni, N., Murni, N. S., Asiani, G., & Harokan, A. (2025). Analisis Kepatuhan Tenaga Kesehatan Terhadap Waktu Tunggu Pasien Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit. Jurnal 'Aisyiyah Medika, 10, 475–484. <https://doi.org/https://doi.org/10.36729/jam.v10i1.1338>.
- Katarina, Y. T., Ningsih, D. D., & Saragih, N. (2023). Tingkat Kepatuhan Petugas Terhadap Standar Operasional Prosedur General Consent Rawat Jalan Untuk Meningkatkan Mutu Akreditasi Di Rumah Sakit X Kota Bandung. Health Journal "Love That Renewed," 11, 153–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.55912/jks.v11i2>.
- Kementerian Keuangan. (2009). Undang-undang (UU) Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. <https://peraturan.bpk.go.id/details/38789/uu-no-44-tahun-2009>.
- Kuncorowati, H., Wahyujatmiko, R. S., Supardin, L., & Saputri, L. O. (2024). Disiplin Kerja Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit: Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gunungkidul Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 8, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i4.16106>.

- Maliangkay, M. G., Rambitan, M., & Mamuaja, P. (2021). Hubungan Perilaku Perawat Dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri Sesuai Standart Operating Procedur Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNIMA*, 2, 50–55. <https://doi.org/10.53682/ejkmu.vi.1130>.
- Nainggolan, D. S. (2023). Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Universitas Kristen Indonesia. <http://repository.uki.ac.id/12682/>.
- Sari, Y. C. P., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Surabaya. *Urnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13, 1–18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5981>.
- Setianingsih, A., & Susanti, A. S. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit “S”. *Menara Medika*, 4, 22–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mm.v4i1.2741>.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Suiraoka, P., Budiani, N. N., & Sarihati, I. G. A. D. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Bidang Kesehatan*. Pustaka Panasea.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6, 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jkm.v6i1.19814>.