

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan secara optimal dan profesional, baik dari segi medis maupun non medis. Kinerja tenaga kerja sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan citra institusi secara keseluruhan. Disiplin kerja tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan organisasi, termasuk kehadiran tepat waktu.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya sumber daya alam, modal, teknologi yang canggih, semua itu tidak akan berjalan dengan baik jika tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas individu dalam bekerja menjadi syarat untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan perannya di dalam suatu organisasi (Wahab, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu faktor utama dalam suatu instansi atau organisasi yang perlu digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Mereka menjadi dasar pelaksana dan perencana dalam sebuah perusahaan sehingga harus dikembangkan dan dilatih kemampuannya demi

mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi.

Salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan adalah diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya maka akan kemungkinan ada kelalaian dalam melaksanakan tugasnya (Hendra et al., 2019). Maka dari itu, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang memadai

Disiplin salah satu aspek utama dalam fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin besar pula peluang mereka untuk mencapai prestasi kerja. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi rumah sakit untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin juga merupakan bentuk cerminan pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan kesungguhan dalam bekerja di sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya sanksi bagi karyawan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan (Wahab, 2020). Oleh karena itu, disiplin kerja juga salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja digunakan sebagai alat para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai

upaya agar untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno Edy, 2020).

Kedisiplinan didefinisikan sebagai karyawan yang selalu datang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan dan norma sosial perusahaan atau organisasi yang berlaku (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang berlaku dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan patuh terhadap ketetapan perusahaan, menggambarkan bahwa adanya kondisi disiplin yang baik. Maka dari itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan kesuksesan suatu perusahaan, karena dengan keberhasilan seseorang tersebut memiliki disiplin tinggi. Hal pertama yang perlu ditegakkan dan dibangun di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Sutrisno Edy, 2020).

Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang masih tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dikarenakan kurangnya rasa keseriusan dan peduli dalam menjalankan tugasnya. Sehingga secara tidak langsung hal itu akan-

mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik (Haryanti, 2019).

Seiring dengan meningkatnya permasalahan tidak disiplin kerja karyawan masih ditemukan di Rumah Sakit X Surabaya yang sudah menggunakan mesin pemindai sidik jari (*fingerprint*) untuk melakukan absensi datang, absensi pulang, absensi pulang awal, tidak melakukan absensi datang dan tidak melakukan absensi pulang yang akan langsung terekam oleh sistem absensi digital. Meskipun teknologi *fingerprint* telah diterapkan sebagai bentuk pengawasan modern, angka keterlambatan dan pelanggaran absensi tetap menunjukkan tren yang mengkhawatirkan.

Berikut ini merupakan data absensi kehadiran pegawai di Rumah Sakit X di Surabaya pada Bulan Januari tahun 2025:

Tabel 1.1 Data Ketidakdisiplinan Pegawai di Rumah Sakit X Surabaya Bulan Juni tahun 2025

No	Kategori	Jumlah Tidak Disiplin	Total Karyawan	Presentase (%)
1.	Perawat & Bidan	31	311	9,97
2.	Non Medis	48	247	19,43

Sumber: Data SDM Rumah Sakit X Surabaya Bulan Juni 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 yang diperoleh dari bagian SDM Rumah Sakit X Surabaya, tingkat ketidakdisiplinan pegawai pada Bulan Juni tahun 2025 menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam tingkat ketidakdisiplinan antara dua kategori pegawai yaitu, tenaga medis dan non medis. Dari total 311 perawat dan bidan, terdapat 31 orang yang tercatat tidak disiplin, dengan persentase sebesar 9,97%. Sementara itu, dari 247 pegawai non medis, tercatat 48 orang yang tidak disiplin, dengan persentase sebesar 19,43%.

Dari data tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai non medis lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga medis. Tingginya angka ketidakdisiplinan pada kategori non medis menjadi perhatian besar dalam manajemen kepegawaian, meskipun tidak terlibat langsung dalam pelayanan medis, pegawai non medis memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran layanan rumah sakit.

Dengan melihat proporsi ketidakdisiplinan yang lebih tinggi, maka penelitian ini difokuskan pada pegawai non medis. Fokus ini dipilih karena permasalahan ketidakdisiplinan yang lebih mencolok pada kategori ini berpotensi berdampak pada efisiensi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai non medis masih relatif jarang dilakukan, sehingga dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih spesifik dan bernilai bagi pengembangan manajemen SDM di sektor kesehatan.

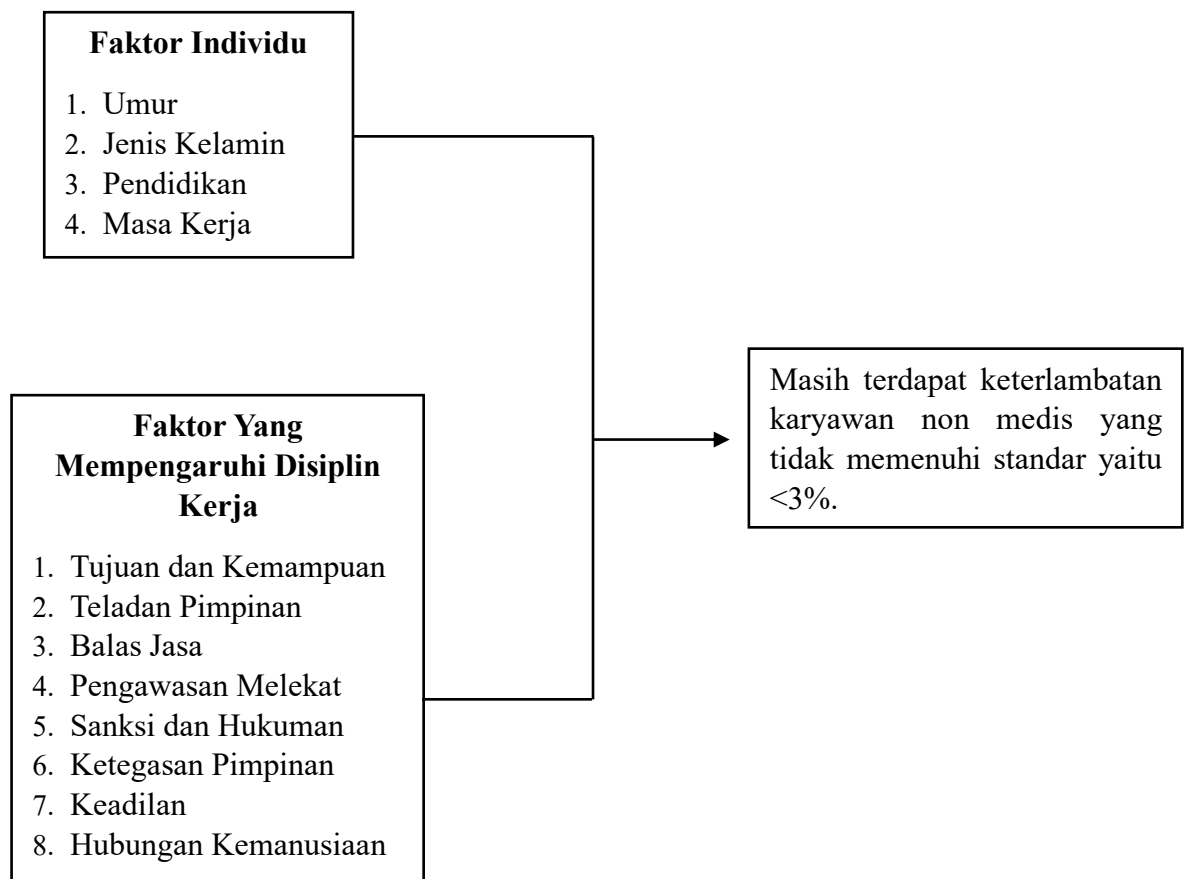
Penelitian ini difokuskan untuk karyawan non-medis di Rumah Sakit X Surabaya. Alasan memilih karyawan non-medis sebagai responden adalah karena mereka memainkan peran penting dalam mendukung operasional rumah sakit, seperti administrasi, keuangan, dan logistik. Meskipun tidak terlibat langsung dalam pelayanan medis, kinerja mereka sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan non-medis, manajemen rumah sakit dapat mengembangkan kebijakan yang lebih inklusif dan efektif.

Tingginya angka absensi kedisiplinan dapat berdampak negatif bagi moral karyawan yang lainnya dikarenakan karyawan yang sering terlambat kemungkinan dapat menyebabkan karyawan yang lain ikut termotivasi dalam melakukan hal yang

sama. Berdasarkan uraian masalah dan data yang telah dipaparkan di atas, mendorong peneliti untuk melangsungkan penelitian dengan judul “**analisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit X di Surabaya**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang kemungkinan terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari kajian masalah diketahui terdapat 2 faktor yang menyebabkan keterlambatan dan kurang disiplin karyawan, yaitu:

1. Faktor Individu

a. Umur

Usia dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karena seiring bertambahnya usia, seseorang cenderung menjadi lebih stabil secara emosional, lebih bertanggung jawab, dan memahami pentingnya peraturan kerja. Pegawai yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang membuat mereka lebih patuh terhadap aturan kerja (Hasibuan, 2019).

b. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja, termasuk kedisiplinan.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja, sehingga mendorong kedisiplinan. Menurut (Hasibuan, 2019), pendidikan berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang disiplin.

d. Masa Kerja

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya lebih familiar dengan budaya dan aturan organisasi, yang dapat meningkatkan kedisiplinan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

a. Tujuan dan Kemampuan

Kesesuaian antara tujuan organisasi dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Karyawan yang memahami tujuan

organisasi dan merasa mampu mencapainya akan lebih disiplin (Hapsari et al., 2023)

b. Teladan Pimpinan

Pemimpin yang memberikan contoh disiplin akan mendorong karyawan untuk meniru perilaku tersebut. Kepemimpinan yang baik berperan penting dalam membentuk budaya disiplin (Markus, 2021).

c. Balas Jasa

Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin.

d. Pengawasan Melekat

Pengawasan yang konsisten dan efektif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pengawasan juga membantu memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan.

e. Sanksi dan Hukuman

Penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin dapat memberikan efek jera dan mendorong karyawan untuk lebih disiplin.

f. Ketegasan Pimpinan

Pemimpin yang tegas dalam menegakkan aturan akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Ketegasan membantu memastikan bahwa semua karyawan mematuhi peraturan yang berlaku.

g. Keadilan

Perlakuan yang adil dari manajemen terhadap semua karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan disiplin kerja. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung lebih patuh terhadap aturan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang harmonis mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini hanya menggunakan data agregat mengenai disiplin kerja karyawan non medis Rumah Sakit X Surabaya yang diperoleh dari pihak rumah sakit. Data per individu tidak digunakan karena keterbatasan akses yang diberikan instansi, sehingga analisis dilakukan berdasarkan data agregat yang tersedia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit X Surabaya?”

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan non-medis di Rumah Sakit X Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor individu (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, tujuan dan kemampuan serta motivasi) terhadap disiplin kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.
2. Mengidentifikasi faktor organisasi (teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, keadilan, balas jasa, dan ketegasan pimpinan) terhadap disiplin kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.
3. Mengidentifikasi faktor lingkungan (hubungan kemanusiaan) terhadap disiplin kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh faktor individu (motivasi serta tujuan dan kemampuan) terhadap disiplin kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh faktor organisasi (teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, keadilan, balas jasa, dan ketegasan pimpinan) terhadap disiplin kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.
6. Menganalisis pengaruh faktor lingkungan (hubungan kemanusiaan) terhadap disiplin kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit X Surabaya.

1.6 Manfaat

1. Manfaat Bagi Peneliti

Mengembangkan kemampuan, menambah pengalaman dan pengetahuan dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh di perkuliahan.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit X Surabaya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi Rumah Sakit X Surabaya sebagai acuan dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan.

3. Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas terkait analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi.