

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit dikategorikan berdasarkan jenisnya yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan semua bidang dan semua penyakit. Sedangkan rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada suatu bidang atau suatu jenis penyakit tertentu, berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.

Saat ini, industri jasa pelayanan masyarakat juga tidak terlepas dari persaingan. Seluruh rumah sakit berupaya memperoleh kepercayaan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang efisien dan berkualitas. Dengan kondisi persaingan yang semakin ketat rumah sakit dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanannya agar dapat terus bersaing menjadi pilihan masyarakat. Untuk memenuhi tuntutan tersebut tentu saja rumah sakit harus didukung oleh dana, peralatan yang memadai, serta sumber daya manusia yang bermutu dan profesional.

Sumber daya manusia di rumah sakit merupakan hal penting yang mendukung berkembangnya rumah sakit dan menjadi tolak ukur penting dalam penilaian mutu pelayanan di rumah sakit. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, karena meskipun saat ini teknologi sangat maju, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Mathis and Jackson (2001), menulis definisi manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan yang sudah di tentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau karyawan (Mangkunegara,2013).

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran program organisasi dan masyarakat (Flippo,1996).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar

akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan,2006).

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja juga untuk melatih karyawan untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan (Edy Sutrisno,2014).

Disiplin waktu sangat menentukan kualitas kinerja karyawan di rumah sakit. Jika diabaikan, bisa saja akan menjadi masalah utama bagi rumah sakit, karena penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya akan menyebabkan pelayanan juga tertunda. Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab dari kinerja petugas kesehatan.

Berdasarkan hasil kajian dari 10 jurnal yang digunakan, sebagian besar masalah yang ada di rumah sakit adalah terkait dengan keterlambatan karyawan, pulang awal waktu, kebijakan rumah sakit yang belum diterapkan secara optimal, absensi karyawan melebihi batas waktu yang ditentukan oleh rumah sakit, dan tidak menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan waktu kerja karyawan di Rumah Sakit bisa dikatakan masih kurang. Seharusnya jangan sampai ada yang terlambat, karena keterlambatan jika terus diabaikan maka

bisa saja akan menjadi masalah utama bagi rumah sakit sebab penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya akan menyebabkan pelayanan juga tertunda. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab kurangnya kedisiplinan terhadap waktu oleh karyawan rumah sakit dengan judul “ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN WAKTU KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TAHUN 2020”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dilatar belakang maka dapat dirumuskan ”Bagaimana analisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan waktu kerja pada karyawan di rumah sakit ?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam peneliti ini adalah menganalisis faktor yang mempengaruhi kedisiplinan waktu kerja pada karyawan berdasarkan teori Hasibuan (2016) di rumah sakit tahun 2020.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Faktor tujuan dan kemampuan terhadap disiplin waktu kerja karyawan di rumah sakit
2. Mengidentifikasi Faktor teladan pimpinan terhadap disiplin waktu kerja di rumah sakit
3. Mengidentifikasi Faktor balas jasa/imbalan terhadap disiplin waktu kerja karyawan di rumah sakit
4. Mengidentifikasi Faktor keadilan pimpinan terhadap disiplin waktu kerja di rumah sakit
5. Mengidentifikasi Faktor WASKAT terhadap disiplin waktu kerja karyawan di rumah sakit
6. Mengidentifikasi Faktor sanksi hukuman terhadap disiplin waktu kerja karyawan di rumah sakit

7. Mengidentifikasi Faktor ketegasan pimpinan terhadap disiplin waktu kerja di rumah sakit
8. Mengidentifikasi Faktor hubungan kemanusiaan terhadap disiplin waktu kerja karyawan di rumah sakit

1.4 Manfaat Peneliti

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

1. Meningkatkan pengetahuan bagi peneliti mengenai kedisiplinan karyawan
2. Memberi masukan dan pengetahuan kepada peneliti agar lebih paham akan pentingnya mentaati peraturan terutama tentang kedisiplinan dalam bekerja

1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

1. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai kedisiplinan karyawan di rumah sakit
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi rumah sakit agar selalu memberi pengarahan dan pengawasan pada karyawan supaya dapat mentaati peraturan dalam hal absensi datang maupun pulang guna meningkatkan kedisiplinan karyawan

1.4.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr.Soetomo

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya, terutama penelitian yang berhubungan dengan kedisiplinan dalam bekerja.