

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan 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.

PMK Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 13 tentang Rumah Sakit Khusus yaitu rumah sakit khusus dapat menyelenggarakan pelayanan lain di luar kekhususannya. Pelayanan diluar kekhususannya yang dimaksud meliputi pelayanan rawat inap, rawat jaalan, dan kegawatdaruratan.

Rumah sakit khusus sebagaimana yang telah dijelaskan pada PMK Nomor 30 Tahun 2019 pasal 14 yaitu meliputi :

1. Ibu dan Anak
2. Mata
3. Gigi dan Mulut

4. Ginjal
5. Jiwa
6. Infeksi
7. THT
8. Paru
9. Ketergantungan Obat
10. Bedah
11. Otak
12. Orthopedi
13. Kanker ; dan
14. Jantung dan pembuluh darah

Selain rumah sakit khusus sebagaimana yang dimaksud dalam PMK No 30 Pasal 14, menteri kesehatan juga menetapkan rumah sakit dengan kekhususan lainnya. Yang dimaksud Rumah sakit khusus lainnya disini dapat berupa penggabungan jenis ke khususan yang terkait keilmuannya atau jenis kekhususan baru. Hal tersebut dilakukan berdasarkan hasil kajian dan rekomendasi asosiasi perumahsakititan serta organisasi profesi terkait.

Rumah sakit khusus harus mempunyai fasilitas dan kemampuan, paling sedikit meliputi :

1. Pelayanan, yang diselenggarakan antara lain :

- a. Pelayanan medik paling sedikit terdiri dari :
 - 1) Pelayanan medik umum
 - 2) Pelayanan medic spesialis dasar sesuai dengan kekhususan
 - 3) Pelayanan medik spesialis dan/atau subspecialis sesuai kekhususan
 - 4) Pelayanan subspecialis sesuai kekhususan ;dan
 - 5) Pelayanan spesialis dengan kualifikasi tambahan sesuai kekhususan
- b. Pelayanan keperawatan/kebidanan, yang meliputi :
 - 1) Asuhan keperawatan generalis
 - 2) Keperawatan spesialis
 - 3) Asuhan kebidanan sesuai kekhususannya
- c. Pelayanan penunjang medik, meliputi :
 - 1) Pelayanan penunjang medik spesialis
 - 2) Pelayanan penunjang medik subspecialis; dan
 - 3) Pelayanan penunjang medik lain
- d. Pelayanan penunjang non medic, meliputi :
 - 1) Laundry
 - 2) Pengolah makanan

- 3) Pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan
 - 4) System informasi dan komunikasi, dan
 - 5) Pemulasaran jenazah
2. Sumber daya manusia, paling sedikit terdiri dari :
- a. Tenaga medis
 - b. Tenaga keperawatan dan/atau tenaga kebidanan
 - c. Tenaga kefarmasian
 - d. Tenaga kesehatan lain ; dan
 - e. Tenaga nonkesehatan, sesuai dengan kebutuhan pelayanan rumah sakit
3. Jumlah dan kualifikasi SDM disesuaikan dengan hasil analisis beban kerja, serta kebutuhan dan kemampuan pelayanan di rumah sakit terkait
4. Peralatan yang memenuhi standart sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum dan khusus diklarifikasikan berdasarkan kriteria bangunan dan prasarana, kemampuan pelayanan, sumber daya manusia, dan peralatan.

Menurut PMK No 30 tahun 2019 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit pasal 20, rumah sakit khusus terdiri atas

1. Rumah Sakit Khusus Kelas A
2. Rumah Sakit Khusus Kelas B, dan
3. Rumah Sakit Khusus kelas C (Hanya untuk rumah sakit khusus ibu dan anak)

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

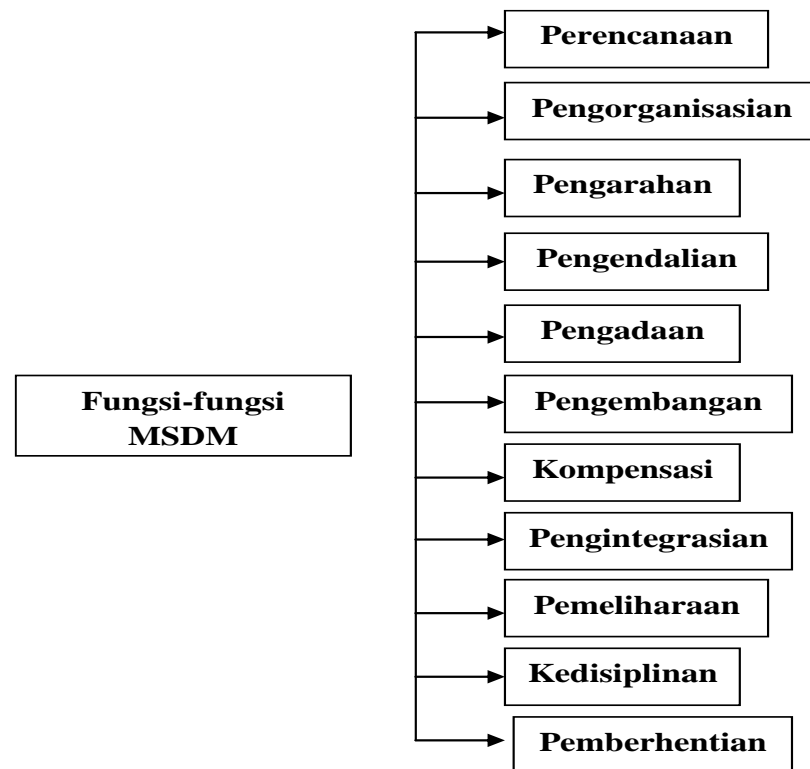
Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan begitu tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan-peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan tersebut meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

2.2.1 Peran MSDM

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa SDM berperan penting dan dominan dalam manajemen. Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsure manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan (Hasibuan,2016).

2.2.2 Fungsi MSDM



Gambar 2.1 Fungsi Manajemen SDM (Hasibuan,2016)

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari MSDM . kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kaeyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan,2016).

Menurut Fahmi (2016) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan.2016).

2.3.1 Bentuk Tindakan Sanksi Kedisiplinan

Menurut Fahmi(2016) ada beberapa bentuk tindakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan akibat tindakan indisipliner yang dilakukannya, yaitu :

1. Teguran Lisan
2. Teguran Tertulis

Bentuk isi teguran tersebut terapkan dalam berbagai macam bentuk, dan secara umum berbentuk sebagai berikut :

1. Penurunan jabatan
2. Pemindehan posisi
3. Pemutusan hubungan kerja
4. Termasuk pengaduan kepada pihak berwajib

2.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

5. WASKAT

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan petunjuk pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya dan dinilai objektif.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Artinya, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship yang serasi akan* mewujudkan lingkungan dan suasana kerja nyaman. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4 *Reward dan Punishment*

Menurut Fahmi (2016) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 pilihan, yaitu :

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji , bonus, uang lembur, dan sejenisnya.
2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.
3. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang harapan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Jenis-Jenis *Punishment* menurut Rivai dalam Koencoro (2013) dapat diuraikan seperti berikut :

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishmentnya.
- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan

tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.
- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

2.5 RINGKASAN SUMBER PUSTAKA

2.5.1 Ringkasan Sumber Pustaka 1

Judul	Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Bogor Medical Center Tahun 2013
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Nama Penulis	Amelia HM, Amal Chalik Sjaaf
Afiliasi	1. Mahasiswa program studi gizi, fakultas kesehatan masyarakat UI 2. Staf pengajar departemen administrasi kebijakan kesehatan (AKK) FKM UI
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Fakultas kesehatan masyarakat, universitas indonesia, Jakarta
Vol, Nomor Issue & Tahun	FKM, UI (2013)
URL	-
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan waktu kerja dan gambaran kedisiplinan karyawan non medis Rumah Sakit Bogor Medical Center. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan non medis yang ada berjumlah 115 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dari 10 variabel independen yang digunakan, 5 variabel menunjukkan ada hubungan yang bermakna terhadap kedisiplinan waktu kerja yaitu jarak tempat tinggal, pengawasan, sumber daya, imbalan, dan sanksi. Secara keseluruhan karyawan non medis Rumah Sakit Bogor Medical Center belum bisa

dikatakan disiplin karena hanya 52,2 % karyawan yang memiliki kedisiplinan waktu kerja yang baik. Oleh karena peneliti menyarankan optimalisasi peran pimpinan untuk bisa membina bawahannya agar bisa meningkatkan kedisiplinan waktu kerja.

Kata Kunci : Disiplin, Non-medis, RS BMC

2.5.2 Ringkasan Sumber Pustaka 2

Judul	Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis Dan Nonmedis di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Nama Penulis	Muhammad Amin, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman
Afiliasi	1. Program studi kesehatan masyarakat 2. Universitas muhammadiyah Bengkulu
Email Penulis	maminumb@gmail.com
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Artikel dari jurnal nasional akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Jurnal kesmas Asclepius (JKA), Bengkulu
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 1, Nomor 1, Juni 2019
URL	https://doi.org/10.31539/jka.v1i1.519
Tanggal Unggah	9
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor - faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*, jumlah responden 84 karyawan penunjang medis dan non medis. Pengambilan sampel dengan metode *total sampling*. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

hubungan yang bermakna antara keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja dengan nilai p-value $0,016 < 0,05$, ada hubungan antara balas jasa terhadap disiplin kerja dengan p-value $0,000 < 0,05$, ada hubungan antara sanksi hukuman terhadap disiplin kerja dengan p-value $0,009 < 0,05$ sedangkan tujuan pekerjaan dengan nilai p-value $0,390 > 0,05$ dan kemampuan karyawan dengan nilai p-value $0,375 > 0,05$ tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan penunjang medis dan non medis di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Keteladanan Pemimpin, Balas Jasa, Sanksi Hukuman

2.5.3 Ringkasan Sumber Pustaka 3

Judul	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di Rsk Dr.Rivai Abdullah Palembang Tahun 2016
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Nama Penulis	Setiawan
Afiliasi	Program Studi Ilmu Keperawatan STIK Siti Khadijah Palembang
Email Penulis	setiawanunip@yahoo.co.id
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIK Siti Khadijah Palembang, Jl. Demang Lebar Daun, Lorok Pakjo, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30137
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 5, Nomor 1, Juni 2017
URL	-
Tanggal Unggah	Juni 2017
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2003). Penelitian ini bertujuan mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai RSK.dr.Rivai Abdullah berjumlah 337 orang, tehnik sampling yang dipergunakan adalah "*proporsive sampling* dengan *random sampling* sehingga responden yang didapat sebanyak 180 orang pegawai. Berdasarkan data absensi *finger* tahun 2015 Tingkat Disiplin kerja pada pegawai RSK. dr.Rivai Abdullah Palembang masih rendah, yaitu Pegawai disiplin kerja 54 orang (30%) sedangkan yang tidak disiplin sebanyak 126 orang (70%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* terhadap *Variabel Dependent* (Disiplin Kerja) dan *Variabel Independent* (Pendidikan, Lama Kerja, Kemampuan, Kompensasi, Motivasi, Dan Atasan) sebagian besar di dapat $\rho \text{ Value} > 0,05$ ($\alpha = 0,05$) berarti tidak ada hubungan antara faktor individu, *intrinsik* dan *ekstrinsik* dengan Disiplin kerja pegawai di RSK dr.Rivai Abdullah Palembang tahun 2016. Disarankan meningkatkan kualitas Pegawai dengan : pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan serta mempertimbangkan kesejahteraan pegawai .

Kata kunci : *Disiplin Kerja, RSK dr.Rivai Abdullah*

2.5.4 Ringkasan Sumber Pustaka 4

Judul	Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor External Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Blud Non Pns di Upt Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur
Jenis Penelitian	Observasional
Nama Penulis	Aurora Afanjelista Roziq
Afiliasi	Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo
Email Penulis	auroraafanjelista@gmail.com
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo, Jl. Mayjen. Prof. Dr. Moestopo No. 8 A, Airlangga, Gubeng, Airlangga, Kec. Gubeng, Kota Sby, Jawa Timur 60286
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.5 No.2 Oktober 2019
URL	www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id
Tanggal Unggah	Oktober 2019
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Berdasarkan data yang diperoleh saat magang keterlambatan karyawan BLUD non PNS yang tadinya rendah menjadi tinggi pada bulan Desember 2018. Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis pengaruh faktor internal dan external terhadap disiplin kerja karyawan BLUD Non PNS di UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur Tahun 2019. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik yang menganalisis pengaruh faktor internal dan external dengan disiplin kerja pegawai BLUD non PNS UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

Berdasarkan waktu penelitian, penelitian ini bersifat *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BLUD non PNS UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur tahun 2019 yaitu 88 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Slovin* sehingga banyaknya sampel keseluruhan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup. Uji regresi yang dilakukan adalah regresi ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi disiplin kerja, kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja, semangat kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja, kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Dari kelima faktor diatas yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan BLUD non PNS RSMM Jawa Timur yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Faktor Internal, Faktor External, Disiplin Kerja

2.5.5 Ringkasan Sumber Pustaka 5

Judul	Analisis Faktor Kedisiplinan Karyawan Di Lingkup Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik Di Rsud Dr. Soetomo Surabaya
Jenis Penelitian	Deskriptif Kuantitatif
Nama Penulis	Abdillah Ohorella
Afiliasi	Prodi Administrasi Rumah Sakit, Stikes Yayasan Rs Dr. Soetomo Surabaya
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo, Jl. Mayjen. Prof. Dr. Moestopo No. 8 A, Airlangga, Gubeng, Airlangga, Kec. Gubeng, Kota Sby, Jawa Timur 60286
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.5 No.2 Oktober 2019
URL	-
Tanggal Unggah	Oktober 2019
Sitasi Otomatis	-

Abstrak ;

RSUD Dr. Soetomo Surabaya merupakan rumah sakit pelayanan, Pendidikan dan penelitian rumah sakit yang menjadi pusat rujukan wilayah Indonesia bagian timur. Pada lingkungan RSUD Dr. Soetomo absensi karyawan menggunakan secara manual dan alat absensi elektronik yaitu *finger print*. Dalam hal ini salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran karyawan. Adapun hasil data rekapitulasi daftar hadir karyawan RSUD Dr. Soetomo di Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik mengalami fluktuatif pada bulan januari sampai bulan desember. Dengan melihat data diatas mengambil penelitian yang berjudul Analisis Faktor Kedisiplinan Karyawan di Linkup

Instalasi Laboratorium Sentral Unit Patologi Klinik RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah Penelitian deskriptif kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross tab* dan menggunakan teori hukum pareto. Sampel penelitian ini sebanyak 91 orang. metode pengumpulan data terdapat dua yaitu pertama masukan data hasil dari pengumpulan kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS, dan yang kedua dari hasil data kuesioner pengukuran frekuensi akan diukur dan dapat mengetahui untuk hasil dari teori hokum pareto

Pada hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan diperoleh bahwa tingkat kedisiplin Ketegasan dengan pertanyaan pimpinan menerapkan konsiten pekerjaan nilai positif persentase 59%, nilai negatif 21% dan hubungan kemanusiaan dengan pertanyaan diberikan bantuan oleh rekan kerja nilai positif persentase 51%, nilai negatif 30% pertanyaan yang kedua hubungan antara pekerja dengan nilai positif 49% nilai negatif 30% untuk karyawan Pegawai Negeri Sipil di anggap sebagai issue solusinya harus di selesaikan.

Kata Kunci: Kedisiplinan karyawan, Rumah Sakit

2.5.6 Ringkasan Sumber Pustaka 6

Judul	Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang
Jenis Penelitian	Kualitatif
Nama Penulis	Suryani
Afiliasi	Program Studi Manajemen, STIE Widya Dharma Pontianak
Email Penulis	Suryani8216@yahoo.com
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIE Widya Dharma Pontianak, Jl. Hos Cokroaminoto No.16 Darat Sekip, Kota Pontianak
Vol, Nomor Issue & Tahun	Bisma, Vol 1 Nomor 3, Juli 2016
URL	-
Tanggal Unggah	Juli 2016
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industry, perkebunan maupun jasa selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal. Yang terpenting dari faktor-faktor tersebut adalah sumber daya manusia dan tenaga kerja karena mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itulah penelitian inidilakukan untuk mengetahui bagaimana kebijakan rumah sakit umum harapan bersama singkawang dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan tanggapan responden terkait dengan kedisiplinan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penrlitian ini adalah metode deskriptif dan teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner, wawancara, studi documenter. Populasi yang diteliti

adalah karyawan yang bekerja di rumah sakit umum harapan bersama singkawang yang berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah bahwa sebagian besar karyawan di rumah sakit umum harapan bersama singkawang berumur delapan belas tahun sampai empat puluh tujuh tahun. Saran-saran yang dikemukakan penulis agar karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja yaitu menyusun kebijakan berupa peningkatan balas jasa atau jaminan masa depan kepada karyawan dan menentukan skala prioritas mengenai tingkat pengawasan kepada karyawan.

Kata Kunci : Faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan

2.5.7 Ringkasan Sumber Pustaka 7

Judul	Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan Nonmedis Rumah Sakit Karya Bhakti Tahun 2012
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Nama Penulis	Wirda Syari
Afiliasi	Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit	Universitas Indonesia, Jl. Mrgonda Raya, Pondok Cina, Beji, Kota Depok
Vol, Nomor Issue & Tahun	Tahun 2012
URL	-
Tanggal Unggah	8 Juni 2012
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Skripsi ini membahas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin karyawan non medis rumah sakit surya bhakti tahun 2012. Latar belakang dari penelitian ini adalah masih rendahnya disiplin kerja karyawan nonmedis rumah sakit karya bhakti yang dapat dilihat dari peningkatan jumlah keterlambatan karyawan non medis selama bulan juni sampai dengan November 2011 dan kurangnya diterapkannya peraturan rumah sakit terkait etika dan perilaku karyawan serta pemakaian atribut dinas lengkap. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif dengan desain penelitian *cross sectional* untuk melihat hubungan antara variabel independen (tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, balas jasa/imbalan, pengawasan melekat, sanksi hokum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan) dengan variabel dependen (disiplin kerja). Hasil uji statistic dengan menggunakan uji Chi square menunjukkan bahwa dari Sembilan variabel yang diteliti, hanya faktor keadilan yang memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja karyawan nonmedis rumah sakit karya bhakti tahun 2012. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit karya bhakti dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin kerja, faktor disiplin kerja, keadilan

2.5.8 Ringkasan Sumber Pustaka 8

Judul	Analisis Hubungan Motivasi Dengan Disiplin Kerja di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu Rsud Kabupaten Sidoarjo Tahun 2019
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Nama Penulis	Bayu Sasmito, Serlly Frida Drastyana, Anif Prasetyorini
Afiliasi	Prodi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr.Soetomo Surabaya
Email Penulis	bayusasmito96@gmail.com serlly.frida@gmail.com anifrini@gmail.com
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr.Soetomo Surabaya, Jl. Mayjen. Prof. Dr. Moestopo No. 8 A, Airlangga, Gubeng, Airlangga, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60286
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.5 No.2 Oktober 2019
URL	www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id
Tanggal Unggah	Oktober 2019
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Sumber Daya manusia merupakan penggerak utama didalam suatu organisasi, tuntutan pelanggan akan sumber daya yang baik menjadikan Rumah Sakit untuk memberikan sumber daya manusia yang terbaik, terdapat indikator Sumber Daya Manusia yang baik yaitu Motivasi dan Kedisiplinan. Dalam data absensi pegawai di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo diperoleh rata-rata tingkat keterlambatan sebesar 60% pegawai telat absen masuk dan pulang kerja. Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini merupakan penelitian analitik, yaitu penelitian yang bertujuan

untuk mencari hubungan antar variabel. Sampel penelitian adalah pegawai di Instalasi karyawan Layanan Intensif Terpadu melalui pengujian hipotesis dengan jumlah sampel 43 pegawai di IPIT. Rancangan penelitian yang akan digunakan adalah rancangan penelitian cross sectional. Penelitian ini dilakukan kurang dari 1 bulan. Hasil Penelitian adalah 18 karyawan memiliki motivasi sedang, 25 karyawan memiliki motivasi tinggi sedangkan dalam variabel disiplin menunjukkan bahwa 28 karyawan masuk dalam kategori sangat disiplin. Berdasarkan uji Kendall's Tau menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 yang berarti ada hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja dengan tingkat hubungan rendah. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diajukan adalah meningkatkan promosi kerja dan kenaikan pangkat sesuai kemampuan dan prestasi pegawai dan monitoring absensi per bulan agar segera dapat diperbaiki.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja

2.5.9 Ringkasan Sumber Pustaka 9

Judul	Gambaran Indikator Budaya Organisasi Dan Kompensasi Pada Disiplin Waktu Karyawan Unit Laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya
Jenis Penelitian	Deskriptif Kuantitatif
Nama Penulis	Windhasari, Anif Prasetyorini
Afiliasi	Prodi Administrasi Rumah Sakit, Stikes Yayasan Rs Dr. Soetomo Surabaya
Email Penulis	Windhasari05@Gmail.Com
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo, Jl. Mayjen. Prof. Dr. Moestopo No. 8 A, Airlangga, Gubeng, Airlangga, Kec. Gubeng, Kota Sby, Jawa Timur 60286
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.5 No.2 Oktober 2019
URL	www.jurnal.stikes-yrsds.ac.id
Tanggal Unggah	Oktober 2019
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi budaya organisasi karyawan di unit laboratorium rumah sakit islam Surabaya. (2) mengidentifikasi kompensasi di unit laboratorium rumah sakit islam surabaya.

Desain penelitian ini adalah deskriptif analitik. Variabel dependen dan independent pada penelitian ini yaitu disiplin pegawai dalam bekerja (X), budaya organisasi (Y1) dan kompensasi (Y2). Penelitian dilakukan di unit laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya pada bulan Juli 2019. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar pada karyawan unit laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu budaya organisasi pada kategori rendah dengan persentase 70% dan kompensasi dengan persentase 65

berada pada kategori sedang. Secara keseluruhan karyawan tidak memiliki kecenderungan pada kategori tertentu terhadap kompensasi dan budaya organisasi di RS Islam Surabaya.

Kata kunci: budaya organisasi, kompensasi, disiplin

2.5.10 Ringkasan Sumber Pustaka 10

Judul	Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat di RS. DR. Tadjuddin Chalid Makassar
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Nama Penulis	Muh. Arief Falaq
Afiliasi	Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik Online
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit	Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Jl. Sultan Alauddin No.36 Samata Sungguminasa, Gowa
Vol, Nomor Issue & Tahun	Tahun 2015
URL	-
Tanggal Unggah	November 2015
Sitasi Otomatis	-

Abstrak :

Pelayanan kesehatan yang professional dan berkualitas di rumah sakit, tentunya tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi layanan rumah sakit tersebut. Keperawatan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling besar proporsi dari tenaga kesehatan lain tentunya mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas terhadap klien secara berkesinambungan. Oleh sebab itu, disiplin

tenaga keperawatan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja perawat di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Desain penelitian menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* dimana semua populasi dipakai sebagai sampel penelitian. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 102 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan pengisian kuesioner serta analisis statistik menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kemaknaan $p < \alpha$ (0,05). Hasil uji statistik yang berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat ($\alpha < 0,05$) yaitu tujuan dan kemampuan ($p \text{ value} = 0,000$), teladan pimpinan ($p \text{ value} = 0,003$), serta keadilan ($p \text{ value} = 0,031$) sedangkan variabel yang tidak berpengaruh ($p > \alpha$ 0,05) terhadap disiplin kerja meliputi balas jasa ($p \text{ value} = 0,140$), pengawasan melekat ($p \text{ value} = 0,135$), pemberian sanksi ($p \text{ value} = 0,550$), ketegasan ($p \text{ value} = 0,140$) serta hubungan kemanusiaan ($p \text{ value} = 0,290$). Saran untuk penelitian ini bagi pihak manajemen Rumah sakit agar lebih memperhatikan disiplin kerja perawat terutama dalam hal variabel penelitian ini yang tidak signifikan serta selalu melakukan inovasi terkait manajemen SDM terkhusus perawat untuk selalu meningkatkan kedisiplinan kerja perawat agar meningkatkan kualitas Rumah sakit.

Kata Kunci: Disiplin kerja, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi, ketegasan, hubunga Kemanusiaan.