

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut UU RI No. 44 (2009) rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Sementara itu pengertian rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204 (2004) Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Menurut *World Health Organization*, Pengertian Rumah Sakit adalah suatu bagian dari organisasi medis dan sosial yang mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumah. Sementara itu menurut Darmadi (2008) Rumah sakit sebagai sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, pelayanan gawat darurat, pelayanan medik dan non medik yang dalam melakukan proses kegiatan tersebut akan menimbulkan dampak positif dan negatif.

Rumah sakit merupakan industri pada modal dan padat karya (padat sumber daya) serta padat teknologi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama

proses pelayanan dalam rumah sakit. Jenis produk atau jasa rumah sakit dapat berupa *private goods* (pelayanan dokter, keperawatan farmasi, gizi), *public goods* (layanan parkir, *front office*, *cleaning service*, *house keeping*, *laundry*) dan *externality* (imunisasi)(S. Supriyanto dan Ernawati 2010).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2016). Permasalahan sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan permasalahan yang terpenting di era persaingan seperti saat ini.

Menurut Yoesana (2013) Pemberdayaan sumber daya yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu visual bagi suatu organisasi adalah pegawai. Dalam setiap organisasi, pegawai memiliki peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien. Untuk itu, diperlukan sebuah pemberdayaan pegawai.

Untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai tersebut adalah dengan meningkatkan kedisiplinan. Sastrohadiwiryono, S. (2003) disiplin kerja dapat diartikan sebagai 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 ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut

Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Pendapat lain dari Hasibuan (2016) kedisipinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Yoesana (2013) mengemukakan disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu kantor. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan kantor. Manajemen kantor harus mampu membuat kebijakan untuk peningkatan disiplin kerja pegawai. Tahap pertama adalah menata peraturan kerja bagi pegawai. Tahap berikutnya adalah menetapkan pengawasan untuk membentuk karakter disiplin itu sendiri. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya.

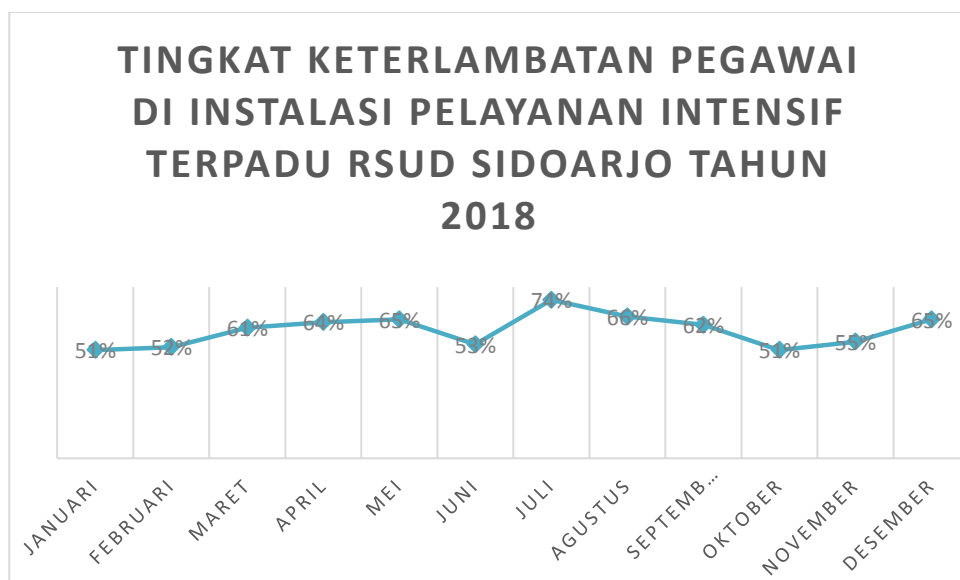
Motivasi menurut Suhariadi (2013) sesuatu yang mendorong karyawan/anggota organisasi untuk mendukung tindakan nyata dalam merealisasikan kebutuhan. Menurut Amstrong dalam Fendi Suhariadi (2013) motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi lebih diartikan sebagai bentuk tingkah laku manusia yang sesuai dengan

keinginan pencapaian yang memberikan pengharapan yang diinginkan. Yoesana (2013) juga mengemukakan motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perilaku seseorang cenderung mengarah pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja pegawai yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok.

Dalam memberikan motivasi, rumah sakit harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong seorang bekerja dengan baik. Demikian pula dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus memperhatikan pula faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja pegawai. Kurangnya perhatian terhadap hal-hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, antara lain pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju, dan lain sebagainya (Dharma, 2013)

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten adalah Rumah sakit tipe B pendidikan sejak tahun 2013 yang sebelumnya adalah Rumah Sakit tipe B. Meningkatnya status Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo juga harus diimbangi dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia dengan

memperhatikan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menjaga ketertiban jam kerja. Hal ini terbukti masih adanya pegawai yang masih telat dan tidak disiplin dalam absensi meskipun ada toleransi waktu terlambat yaitu 5 (lima) menit dari jam 07.00 pagi (Shift pagi) pada hari Senin sampai Kamis menurut Peraturan Direktur Nomor 20 Tahun 2018 tentang disiplin kerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah RSUD Kabupaten Sidoarjo. Dari data yang diperoleh dari Unit Kepegawaian dan Administrasi sumber daya manusia beberapa instalasi seperti Instalasi Bedah Sentral, Graha Delta Husada (GDH), dan Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu (IPIT) masih mengalami tingkat ketidak disiplin lebih dari 50%. Dari ketiga data absensi yang diperoleh dari SubBag Administrasi SDM, 2018 peneliti melakukan penelitian pada Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu karena mengalami kenaikan yang hingga 74% pada bulan Juli 2018.



Sumber: (SubBag Administrasi SDM, 2018)

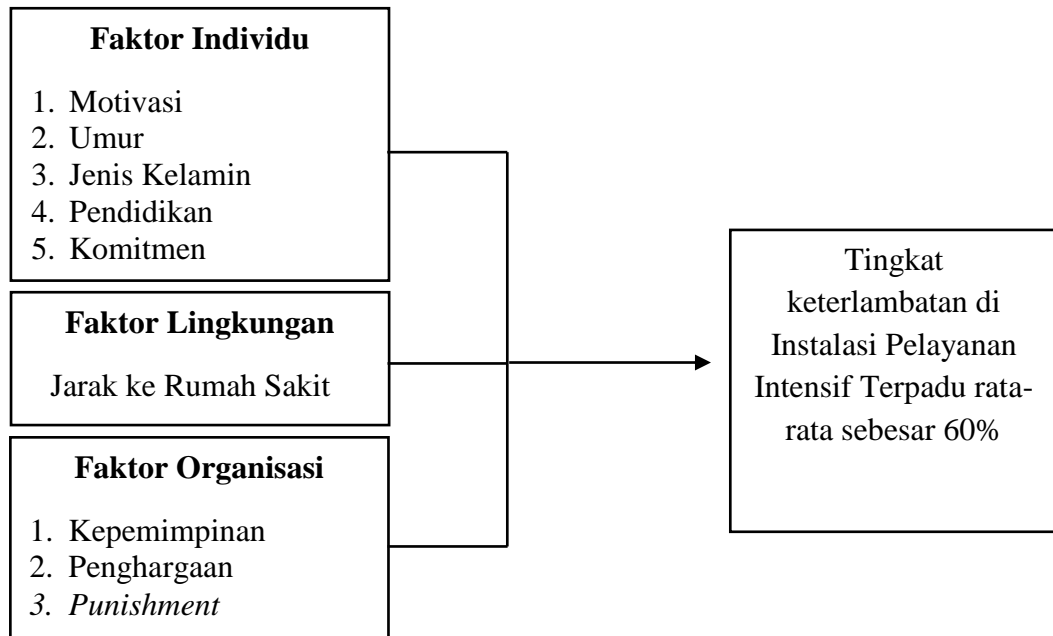
Gambar 1. 1 Grafik Tingkat Keterlambatan pegawai di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu Tahun 2018

Berdasarkan gambar 1.1 menjelaskan tingkat disiplin kerja pegawai pada Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu Mengalami peningkatan pada bulan November dan Desember kembali lagi mengalami peningkatan sejumlah 10% dan rata-rata presentase keterlambatan sebesar 60% di tahun 2018. Pegawai merupakan gambaran dari suatu organisasi atau perusahaan, apabila kedisiplinan pegawai cukup tinggi dapat diartikan bahwa organisasi tersebut memiliki nilai yang jelek dalam kedisiplinan, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi tanggung jawab dan kinerja pegawai. Tingginya rata-rata presentase keterlambatan pegawai harus segera dilakukan pendisiplinan agar citra organisasi tidak menjadi buruk karena banyaknya pegawai yang tidak disiplin. Dari masalah diatas apabila tidak diselesaikan Menurut Sutrisno (2011) Jika seseorang terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan tanggung jawab terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan demikian dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang oleh karena itu peneliti perlu melakukan analisis mengenai hubungan motivasi dengan disiplin kerja di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Kajian Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, masalah yang dapat dikaji adalah masih adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam absensi kehadiran dan

absensi pulang di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Identifikasi masalah menggunakan segitiga pelayanan

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka faktor-faktor penyebab dari kedisiplinan dapat dilihat dari absensi karyawan di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo. Faktor-faktor tersebut meliputi :

a. Faktor individu yang terdiri dari :

1. Umur

Menurut Robbins (2003) Umur juga berpengaruh pada produktivitas di mana makin tua pekerja makin merosot produktivitasnya karena keterampilan, kecepatan, kecekatan kekuatan dan koordinasi menurun. Jadi, semakin tua umur karyawan semakin berkurang produktivitasnya dalam bekerja.

2. Jenis kelamin

Robbins (2003) menyatakan bahwa wanita lebih mematuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Tidak ada perbedaan dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita, dan tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

3. Tingkat Pendidikan

Sastrohardiwirjo (Mufidah dkk, 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan juga berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut lebih luas dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

4. Motivasi kerja

Menurut Martoyo (2000), motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

5. Komitmen

Menurut Robbins (2003) Komitmen dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

b. Faktor lingkungan terdiri dari :

1. Jarak tempat tinggal ke rumah sakit, mempengaruhi kedisiplinan karena apabila jarak tempat tinggal karyawan ke rumah sakit jauh maka dapat terjadi macet sehingga menyebabkan karyawan dapat terlambat dalam bekerja.

c. Faktor organisasi menurut Sunarsih (2001) terdiri dari :

1. Kepemimpinan

Keteladanan pemimpin dalam menegaskan disiplin sangat berpengaruh bagi disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pemimpin harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan maka pemimpin harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh bagi karyawan.

2. Penghargaan

Adanya pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja seorang karyawan. Pujian dan penghargaan ini akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan tetap memperhatikan peraturan-peraturan dalam perusahaan (Soejono dan Djono dalam Sunarsih, 2001).

3. *Punishment*

Menurut Eni Nurmiyati (2011) *punishment* diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta

dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain punishment dapat membuat kesempatan bonus maupun promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Dari tiga faktor tersebut saling mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yang salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah motivasi. Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target, mematuhi semua peraturan yang ada di RSUD Kabupaten Sidoarjo dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti membatasi penelitian pada motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal itu disebabkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi pada terbentuknya disiplin kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2019?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi motivasi kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019
2. Mengidentifikasi disiplin kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019
3. Menganalisis hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo tahun 2019

1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat bagi Peneliti

Dengan Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dalam membentuk sikap atau mental mahasiswa agar memahami tentang pentingnya disiplin kerja dalam dunia kerja dan pentingnya mentaati peraturan di tempat kerja serta dapat memberikan masukan bagi peneliti lainnya.

1.6.2 Manfaat bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menggambarkan seberapa besar permasalahan terkait kedisiplinan pegawai di Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu RSUD Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat dijadikan evaluasi bagi instansi terkait untuk selalu memberi pengarahan dan pengawasan pada pegawai agar dapat mentaati peraturan dalam hal absensi datang maupun pulang.

1.6.3 Manfaat bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya

Sebagai tambahan pemikiran secara tertulis dan secara teoritis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam pentingnya disiplin kerja dalam dunia kerja.