

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan saat ini tumbuh sedemikian cepat dan semakin tinggi kompetisinya, sehingga terjadi persaingan antar rumah sakit baik rumah sakit pemerintah, swasta dan asing yang semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Oleh sebab itu, untuk dapat memenuhi kriteria tuntutan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan bermutu karena tujuan rumah sakit dapat tercapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Wilson Bangun (2012:4) mengatakan, bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dapat di ibaratkan bahwa sumber daya manusia adalah roda utama dalam menggerakkan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2007:193). Nilai-nilai ketaatan atau kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku hidup

seseorang. Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses binaan didalam keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan lingkungan seseorang. Disiplin akan membuat diri seseorang tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang untuk dilakukan).

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Dengan demikian dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) dimensi kedisiplinan yaitu meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan cara berpakaian di organisasi/instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi. Aturan jam masuk kerja di UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 92 Tahun 2018 Tentang Pedoman Kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 dan Surat Keputusan Kepala UPT Rumah Sakit

Mata Masyarakat Jawa Timur Nomor: 800/1861/102.6/2018 tentang Tata Tertib Pegawai UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur bahwa jam masuk dan jam pulang seluruh pegawai hari senin – kamis di mulai pukul 07.00 sampai dengan 15.30 dan hari jum'at pukul 07.00 sampai dengan 14.30. Akan tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat. Berikut adalah data absensi yang menggambarkan kedisiplinan terhadap waktu karyawan BLUD non PNS di UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

Tabel 1. 1 keterlambatan Karyawan PNS di UPT RSMM Jawa Timur Semester II tahun 2018

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Persentase
				$\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100\%$
Juli	22	62	677	49,63 %
Agustus	23	63	652	44,99 %
September	20	63	608	48,25 %
Oktober	23	63	685	47,27 %
November	22	63	623	45,54 %
Desember	21	64	530	39,43 %

Sumber : Rekapitulasi Data Finger Prin Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur 2018

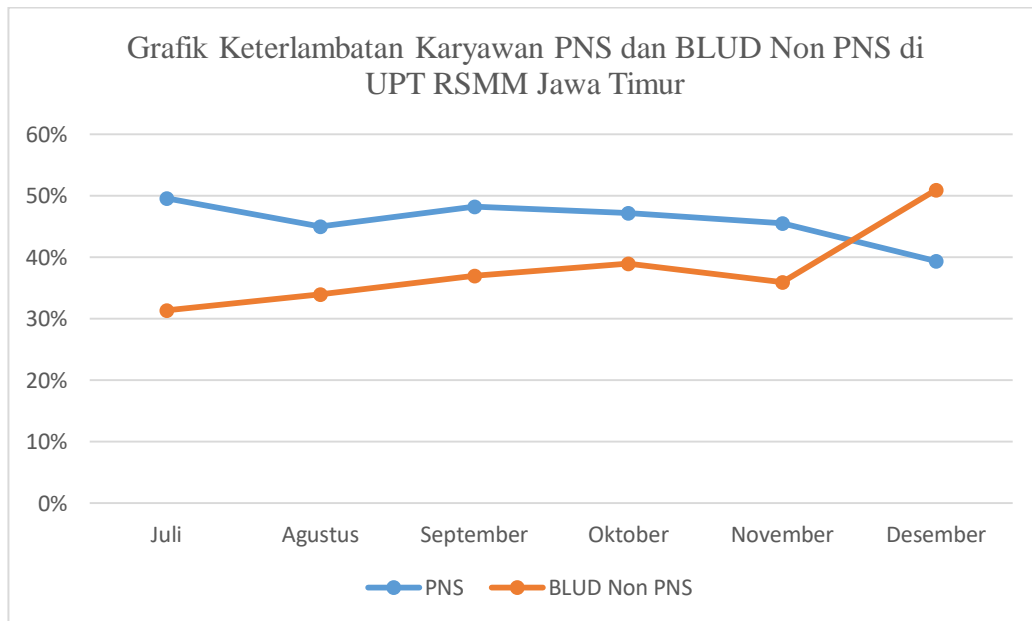
Dari tabel 1.1 Keterlambatan Karyawan PNS UPT RSMM Jawa Timur semester ke-2 tahun 2018 dapat dilihat pada bulan Juli ke bulan Agustus 2018 mengalami penurunan, tetapi pada bulan September naik sebesar 48,25 % dan turun kembali di bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2018.

Tabel 1. 2 Keterlambatan Karyawan BLUD Non PNS di UPT RSMM Jawa Timur Semester II Tahun 2018

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (JKe)	Persentase JKe
				$\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100\%$
Juli	22	88	607	31,35 %
Agustus	23	88	692	34,18 %
September	20	88	649	36,87%
Oktober	23	88	784	38,73%
November	22	88	689	35,58%
Desember	21	88	940	50,86%

Sumber : Rekapitulasi Data Finger Prin Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur 2018

Dari tabel 1.2 Keterlambatan Karyawan BLUD non PNS semester ke-2 tahun 2018 dapat dilihat dari bulan Juli sampai dengan bulan Oktober keterlambatan karyawan terus meningkat lalu di bulan November keterlambatan karyawan menurun 35,58% dan meningkat kembali di bulan Desember sebanyak 50,86%. Agar lebih jelas maka dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut

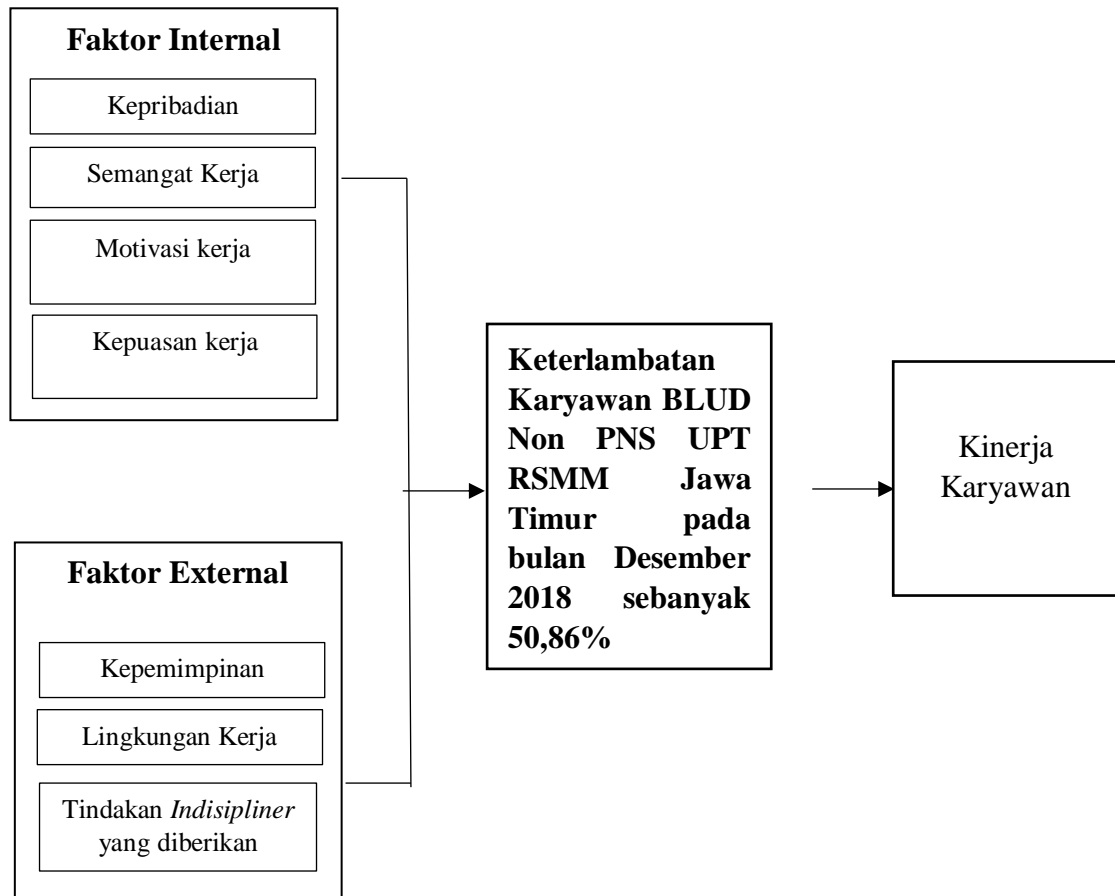


Gambar 1. 1 Grafik Keterlambatan Karyawan PNS dan Karyawan BLUD non PNS di UPT RSMM Jawa Timur Semester II Tahun 2018

Dari Gambar 1.1 dan Gambar 1.2 diketahui bahwa masalah kedisiplinan terhadap waktu pada keterlambatan karyawan PNS dan BLUD Non PNS bahwa keterlambatan karyawan PNS pada semester II tahun 2018 yang awalnya tinggi menurun pada bulan desember 2018, sedangkan untuk keterlambatan karyawan BLUD non PNS yang tadinya rendah menjadi tinggi pada bulan Desember 2018. Karena itu dalam penelitian ini lebih di fokuskan kepada karyawan BLUD non PNS dimana kedisiplinan karyawan BLUD non PNS terhadap ketepatan waktu masuk kerja sangat kurang, yaitu 50,86% terlambat datang pada bulan Desember tahun 2018.

1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dengan cara mengetahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sunarsih, 2001 yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. 3 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan karyawan yaitu :

1. Faktor Internal

a. Motivasi intrinsik

Motivasi kerja intrinsik pada karyawan adalah perasaan bangga dalam dirinya terhadap lingkungan kerja serta organisasi tempat dia bekerja.

b. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik merupakan makna pekerjaan tersebut bagi diri karyawan.

c. Semangat kerja

Disiplin kerja dapat terbentuk apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik

d. Kepribadian

Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada cara pandang seseorang. Cara pandang inilah yang menentukan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan serta dukungan organisasi terhadap dirinya, sehingga akan berpengaruh pada perfoma kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan

2. Faktor external

a. Motivasi kerja ekstrinsik

Motivasi kerja ekstrinsik yaitu adanya pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja seorang karyawan.

b. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja yang ekstrinsik/berasal dari luar individu adalah berupa jumlah kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

c. Kepemimpinan

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

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan rangsangan terhadap karyawan untuk berperilaku dalam organisasi.

e. Tindakan *Indisipliner* yang diberikan

Tindakan indisipliner yang konsisten dibutuhkan untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan dan mencegah karyawan lain melanggar peraturan dalam organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah yaitu “Bagaimana pengaruh faktor internal dan external terhadap disiplin kerja pegawai BLUD Non PNS UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur?”

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh faktor internal dan Faktor external terhadap disiplin kerja karyawan BLUD Non PNS di UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor internal meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, semangat kerja karyawan BLUD Non PNS di UPT RSMM Jawa Timur
2. Mengidentifikasi faktor external meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan BLUD Non PNS di UPT RSMM Jawa Timur
3. Mengidentifikasi disiplin kerja karyawan BLUD Non PNS di UPT RSMM Jawa Timur
4. Menganalisis pengaruh antara faktor internal dan external terhadap disiplin kerja karyawan BLUD Non PNS di UPT RSMM Jawa Timur.

1.5 Manfaat

Dengan adanya penelitian ini, hasil yang didapatkan diharap dapat memberi manfaat bagi :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Administrasi Rumah Sakit terutama mengenai disiplin kerja karyawan yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan di UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil kajian ini diharap memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai tingkat kehadiran karyawan terutama faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi UPT Rumah Sakit Mata Masyarakat Jawa Timur.

3. Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Penelitian ini diharap dapat menambah data dan kepustakaan yang berhubungan dengan teori disiplin dan kinerja karyawan dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan