

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama, kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan masyarakat, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan terdiri dari promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif dan pelayanan kesehatan tradisional.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit disebutkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Menurut peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia No. 1204/Menkes/SK/X/2004 tentang persyaratan kesehatan lingkungan rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun sehat, dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Menurut undang-undang no. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit pasal 12 yang membahas tentang sumber daya manusia ayat (1) tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan. Pada era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) setiap rumah sakit dituntut untuk mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit diharapkan mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas, hal tersebut dapat terwujud apabila rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi khususnya pada pelayanan di rumah sakit. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia turut mempengaruhi output dalam suatu pelayanan bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, maka sudah selayaknya rumah sakit melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat diamati secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu. Menurut Handoko (2001) Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran tinggi dan terkadang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas bekerja. Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap organisasi atau pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan.

Dalam suatu organisasi khususnya rumah sakit membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan produktifitas kerja. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Menurut Dharma (2013) indikator kedisiplinan karyawan dapat diukur melalui kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan. Permasalahan kedisiplinan karyawan sesuai dengan teori Dharma (2013) mengenai kehadiran karyawan setiap hari di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo dapat diketahui melalui data Angka Ketidakhadiran Pegawai RSUD Kabupaten Sidoarjo dengan standart *Lostime* yang telah ditetapkan RSUD Kabupaten Sidoarjo sebesar <4,09%.

Tabel 1.1 Data *Lost time* RSUD Kabupaten Sidoarjo tahun 2018

No	Kegiatan	Jumlah Orang Tidak Hadir	Jam Kerja yang hilang	% Total Hari Kerja yang Hilang
1	Cuti Tahunan	3594	77377,32	51,33%
2	Cuti Bersalin	66	32582,16	21,61%
3	Cuti Besar	14	4137,72	2,74%
4	Cuti Sakit	700	24482,64	16,24%
5	Cuti karena Alasan Penting	366	5402,04	3,58%
6	Pegawai yang Terlambat	10436	6764	4,49%
Jumlah			150745,88	
<i>Loss time</i>			4,59%	

Sumber: (SubBag Administrasi SDM, 2018)

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh jumlah jam kerja yang hilang pada tahun 2018 sebesar 150.745,88 Jam dengan proporsi terbanyak yaitu di kegiatan cuti Tahunan dengan jumlah jam kerja sebesar 77.377,32 Jam, lalu pegawai yang cuti bersalin yaitu sebesar 32.258,12 Jam. Pegawai terlambat di tahun 2018 mencapai

sebesar 10.436, dan *Lostime* melebihi standar, yang telah ditetapkan sebesar <4,09% pada tahun 2018 diperoleh *Lostime* sebesar 4,59%.

Selain data *lost time*, disiplin karyawan juga dapat diketahui melalui absensi karyawan. Kegiatan absensi dilakukan oleh unit administrasi SDM dan dilakukan menggunakan *fingerprint*, absensi karyawan melalui data *fingerprint* dapat digunakan sebagai tolok ukur kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai dalam 1 tahun yang diperoleh pada saat pengambilan data awal di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo dan telah diolah oleh peneliti terdapat 10 instalasi yang memiliki tingkat keterlambatan paling tinggi dari beberapa instalasi, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah keterlambatan 1 tahun dari 10 Instalasi

No	INSTALASI	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETERLAMBATAN DALAM 1 TAHUN	RASIO	PRIORITAS
1	FARMASI	102	988	9,7	1
2	IGD	66	638	9.6	2
3	GIZI	71	629	8.9	3
4	RANAP MAWAR KUNING	63	526	8.3	4
5	RANAP TERATAI	53	419	7.9	5
6	RAWAT INAP TULIP	78	563	7.2	6
7	IPIT	77	553	7.2	7
8	BEDAH SENTRAL	87	613	7.0	8
9	GDH	102	662	6.5	9
10	REKAM MEDIS	34	149	4.3	10

Sumber : Unit Administrasi SDM RSUD Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan Tabel 1.2 data Rekapitulasi Absensi pegawai di 10 Instalasi dalam 1 tahun Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2018 yang diperoleh dari unit administrasi SDM rumah sakit umum daerah kabupaten sidoarjo. Terdapat 10 instalasi yang memiliki tingkat keterlambatan pegawai paling tinggi dari seluruh instalasi. Pada prioritas 1 terdapat pada Instalasi Farmasi dengan tingkat keterlambatan sebesar 988 pegawai selama 1 tahun dengan rasio 9,7 yang diperoleh dari angka keterlambatan dalam 1 tahun dibagi dengan jumlah karyawan. Oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Instalasi Farmasi

NO.	BULAN	JUMLAH KERERLAMBATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	JANUARI	75	101
2	FEBRUARI	80	101
3	MARET	89	100
4	APRIL	85	100
5	MEI	89	100
6	JUNI	65	100
7	JULI	79	100
8	AGUSTUS	81	100
9	SEPTEMBER	89	100
10	OKTOBER	81	102
11	NOVEMBER	86	102
12	DESEMBER	90	102
JUMLAH KETERLAMBATAN DALAM 1 TAHUN		989	

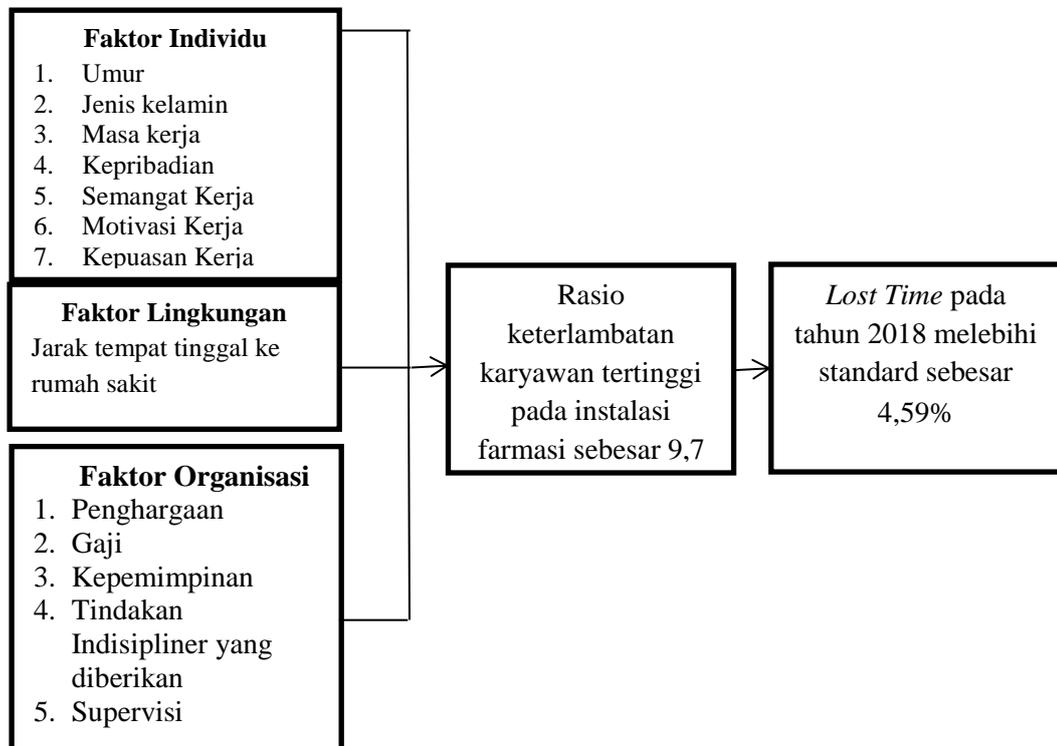
Sumber : Unit Administrasi SDM RSUD Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan di instalasi farmasi rsud sidoarjo sebesar 989 karyawan.

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah rasio keterlambatan karyawan pada prioritas 1 berada di instalasi farmasi dengan rasio sebesar 9,7 dan standart lost time pada tahun 2018 melebihi standar sebesar 4,59%. dari masalah keterlambatan 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. Selain itu dampak keterlambatan apabila tidak diselesaikan akan berdampak pada lost time. Lost time yang tidak sesuai standar akan menghambat tujuan rumah sakit dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu masalah tersebut harus diselesaikan karena untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yang akan berpengaruh kepada produktifitas kerja, moral kerja dan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang puas akan produktif dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RSUD KABUPATEN SIDOARJO”.

1.2 Kajian/identifikasi masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi kajian masalah yaitu sebagai berikut :



Gambar 1.2 Identifikasi Kajian Masalah/Identifikasi Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang kemungkinan menyebabkan tingginya angka keterlambatan karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Kabupaten Sidoarjo, yaitu faktor Individu yang terdiri dari :

1. Umur

Umur adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati (Depkes RI, 2009). Umur merupakan faktor individu yang kemungkinan dapat mempengaruhi keterlambatan karena seseorang yang memiliki usia lebih tua biasanya lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat datang tepat waktu.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah kelas atau kelompok yang terbentuk dalam suatu *spesies* sebagai sarana atau sebagai akibat digunakannya proses reproduksi seksual untuk mempertahankan keberlangsungan *spesies* tersebut. Sebagai tambahan, sering kali tampak ciri-ciri sekunder yang terjadi seperti pada manusia (misalnya payudara dan sebaran rambut) (Depkes RI, 2009).

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang ditransfer dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan umumnya dibagi menjadi tahap seperti prasekolah, sekolah dasar, sekolah menengah dan kemudian perguruan tinggi, universitas atau magang (DepkesRI, 2009).

4. Kepribadian

Kepribadian karyawan menemukan perilaku disiplin kerja mereka, penelitian Yusratiwi (1990) menunjukkan individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks. 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 performansi kerja dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan (Sprigel dalam Yuspratiwi, 1990).

5. 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. Ketika seseorang bersemangat dalam bekerja, maka ia akan merasa gembira, setia, kooperatif, dan taat pada peraturan-peraturan perusahaan.

6. Motivasi kerja

Motivasi kerja pada karyawan adalah perasaan bangga dalam dirinya terhadap lingkungan kerja serta organisasi tempat dia bekerja. Perasaan bangga ini akan membangun kepercayaan dalam diri karyawan yang membuatnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sukarela.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan makna pekerjaan tersebut bagi karyawan. Bagaimana seorang karyawan memaknai pentingnya pekerjaan dan jabatannya bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri terutama untuk mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang ia miliki. Dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja secara suka rela.

Faktor Lingkungan Terdiri dari :

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.

Faktor Organisasi menurut Sunarsih (2001) terdiri dari :

1. 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).

2. Gaji

Gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Apabila karyawan merasa gaji yang diterimanya sudah cukup maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. 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 maka pemimpin harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh bagi karyawan.

4. Tindakan indisipliner yang diberikan,

Tindakan indisipliner yang konsisten dibutuhkan untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan dan mencegah karyawan lain melanggar peraturan dalam perusahaan. Tindakan indisipliner dapat berupa positif dan negative. Tindakan indisipliner positif adalah dengan memberikan nasehat yang membangun demi kebaikan diri karyawan dimasa yang akan datang, sedangkintindakan indisipliner negatif berupa peringatan lisan, peringatan tertulis, dihilangkan

sebagian haknya, didenda, dirumahkan sementara, diturunkan pangkatnya, dipecat. Urutan-urutan tindakan indisipliner negatif ini disusun berdasarkan tingkat yang paling rendah hingga paling berat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, survey pendahuluan dan identifikasi masalah maka rumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan finansial terhadap disiplin kerja karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Kabupaten Sidoarjo
2. Apakah ada pengaruh kepuasan fisik terhadap disiplin kerja karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Kabupaten Sidoarjo
3. Apakah ada pengaruh kepuasan sosial terhadap disiplin kerja karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Kabupaten Sidoarjo
4. Apakah ada pengaruh kepuasan psikologi terhadap disiplin kerja karyawan di Instalasi Farmasi RSUD Kabupaten Sidoarjo

1.4 Batasan Masalah

Masalah pada penelitian ini adalah rasio keterlambatan tertinggi pada Instalasi Farmasi dengan rasio sebesar 9,7 dan *lost time* pada tahun 2018 melebihi standar sebesar 4,59%. Dari masalah tersebut didapatkan kajian masalah/identifikasi seperti pada gambar 1.1 dan dari kajian masalah tersebut penelitian ini hanya fokus pada kepuasan karyawan karena peneliti ingin mengambil inti dari kajian masalah dalam penelitian ini, apabila karyawan puas terhadap kerjanya pasti akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, juga akan dapat mengatur waktu untuk dapat disiplin dalam bekerja. Selain itu peneliti ingin menerapkan penelitian yang

disusun oleh Cahyo Tri Atmojo dan Fahimul Amri. tentang Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Manik-Manik Di Desa Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang. Apakah dapat sejalan dengan kondisi di Instalasi Farmasi RSUD Kabupaten Sidoarjo.

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi kepuasan finansial karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.
2. Mengidentifikasi kepuasan fisik karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo
3. Mengidentifikasi kepuasan sosial karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo
4. Mengidentifikasi kepuasan psikologi karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo
5. Mengidentifikasi disiplin kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.
6. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang administrasi rumah sakit terutama kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap kapuasan karyawan di RSUD Kabupaten Sidoarjo.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi kepada rumah sakit guna untuk mengembangkan kualitas kerja karyawan terkait dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja di rumah sakit umum daerah kabupaten sidoarjo.

3. Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr.Soetomo

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kepuasan kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Sidoarjo, dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya Administrasi Rumah Sakit.