

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi organisasi atau perusahaan yang dimana perusahaan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya kendala apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Menurut Helmi (2003) karakteristik sumber daya yang berkualitas ditandai oleh tujuh faktor-faktor kinerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, kepribadian, bakat, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja ) dan disiplin kerja.

Indikator sumber daya manusia (SDM) yang paling efektif adalah tingkat kedisiplinan. Perkinson (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan penerapan disiplin yang tinggi perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi dapat membuat karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Hasibuan (2019) menyatakan ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Adanya disiplin kerja karyawan didalam suatu perusahaan akan menggerakkan sebuah pekerjaan menjadi sesuatu yang sempurna, kedisiplinan inilah yang dapat merangsang perusahaan untuk lebih merealisasikan tujuan perusahaan sekaligus peningkatan produktivitas kinerja perusahaan.

Hal ini dikarenakan kedisiplinan itu sendiri berisikan semua hal - hal yang diperlukan dalam suatu proses kerja menjadi lebih optimal, sebagaimana dijelaskan dalam aspek yang terkandung di dalam kedisiplinan yaitu: (1) Ketepatan, ketepatan dalam hal ini dapat diartikan sebagai ketepatan dalam merencanakan dan melakukan tindakan. (2) Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, setiap organisasi atau tempat kerja pasti memiliki aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya yang bertujuan agar menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang tertib demi kebaikan bersama. Ketaatan terhadap peraturan wajib dilakukan oleh setiap orang dan yang tidak taat dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melenceng dan kemudian dapat merugikan diri sendiri maupun organisasi.

Disiplin kerja harapannya dapat menjadi suatu ciri bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikarenakan tingkat disiplin yang baik dapat membuat organisasi berjalan dengan baik begitupun sebaliknya. Menurut Sidanti (2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin terhadap pekerjaannya dari awal berangkat kerja maupun saat pulang kerja serta selalu sesuai dalam bekerja biasanya akan mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan yang dinaunginya. Dalam suatu organisasi khususnya Rumah sakit karyawan haruslah memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap organisasi yang ditempatinya guna untuk meningkatkan pelayanan menjadi lebih optimal.

Rumah Sakit Wiyung Sejahtera selalu menumbuhkan sikap disiplin dalam diri karyawan sesuai dengan nilai dasar yang dimiliki oleh RSWS yaitu, Integritas, Ramah, Inovatif dan Kejujuran. Berdasarkan data yang didapatkan

peneliti dari pihak Rumah Sakit Wiyung Sejahtera, disiplin kerja yang rendah terjadi dikarenakan karyawan sering terlambat datang ke rumah sakit. Indikator yang dijadikan sebagai acuan pada kedisiplinan karyawan dengan unsur penilaian kinerja di rumah sakit wiyung sejahtera yaitu datang dan pulang sesuai aturan. Adapun disiplin kerja yang kurang baik dapat dilihat melalui data hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Penilaian Karyawan Pada Bulan Januari - Juni 2021. RSWS

Indikator penilaian	TDE		Dibawah Standar		Standar		Diatas Standar		Total
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
Kedisiplinan	25	8,31 %	16	5,32 %	21	6,98 %	239	79,40 %	301
Keramahan	18	5,98 %	19	6,31 %	199	39,53 %	145	48,17 %	301
Tanggung Jawab	46	15,28 %	3	1,00 %	67	22,26 %	185	61,46 %	301

Sumber : Unit HRD Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil Rekapitulasi Penilaian Karyawan Pada Bulan Januari-Juni 2021 RSWS dapat dilihat kedisiplinan kerja karyawan dari total keseluruhan 301 karyawan dengan hasil disiplin kerja dibawah standar adalah 5,32 % artinya masih terdapat karyawan yang tidak disiplin atau sering datang terlambat dalam bekerja sebanyak 16 orang, sedangkan dalam hal ini masih ada juga yang TDE atau tidak dilakukan evaluasi yakni sebanyak 25 orang dikarenakan pimpinan tidak melakukan penilaian kedisiplinan dan juga terdapat perekrutan karyawan baru sehingga tingkat kedisiplinan pada karyawan baru dengan hasil total perolehan 8,31% masih belum diketahui sudah disiplin atau tidak disiplin. Adapun Jumlah keterlambatan karyawan di Rumah Sakit Wiyung dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Periode Januari-Juni 2021

No	Unit	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan Selama 6 Bulan Masa Kerja
<b>A.</b>	<b>Medis</b>		
1.	IGD	2	96
2.	Farmasi	1	48
3.	Laboratorium	1	44
4.	Radiologi	1	49
5.	Rawat Inap	2	105
<b>B.</b>	<b>Non medis</b>		
1.	Driver IGD	1	65
2.	Unit Diklat & Litbang HRD	1	90
3.	Kasir	1	63
4.	Unit Mutu	1	40
5.	Unit Kesling	1	59
6.	Marketing	1	79

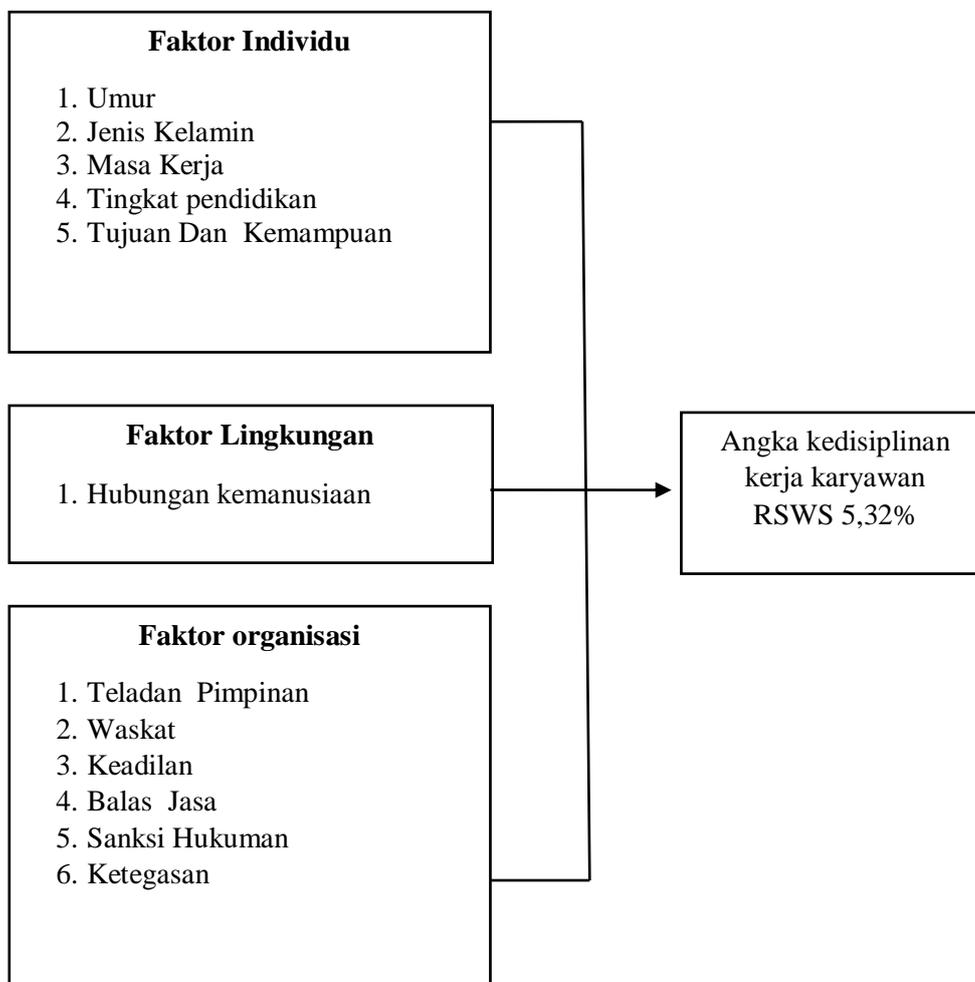
Sumber :Data Dari HRD Yang Telah Diolah

Dari hasil data tabel 1.2 data keterlambatan karyawan periode januari-juni 2021 menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan non medis lebih banyak dibandingkan pada karyawan medis di rumah sakit wiyung sejahtera. Seharusnya didalam suatu organisasi nilai kedisiplinan adalah 0% atau tidak ada karyawan yang datang terlambat. Tingkat kedisiplinan ini sangatlah penting dan perlu diatasi dikarenakan karyawan yang berperilaku tidak disiplin akan mengakibatkan karyawan yang lainnya termotivasi untuk melakukan tindakan yang sama seperti karyawan tersebut.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa masih ada ketimpangan dalam disiplin kerja karyawan di rumah sakit wiyung sejahtera. Keterlambatan karyawan keseluruhan sebesar 5,32 % dan yang paling banyak terlambat dalam bekerja adalah karyawan di unit non medis. Sebagai sebuah instansi pelayanan kesehatan seharusnya memiliki komitmen yang jelas dalam menyikapi masalah ini. Jika

permasalahan ini tidak diatasi maka kemungkinan akan berdampak bagi moral pegawai yang lainnya dikarenakan seorang yang sering terlambat kemungkinan dapat menyebabkan karyawan yang lain ikut termotivasi dalam melakukan kegiatan yang sama. Oleh sebab itu berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Wiyung Sejahtera “**

## 1.2 Kajian Masalah



Sumber : Modifikasi teori Malayu hasibuan (2019)

Gambar 1.1 Kajian Masalah/Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 Kajian Masalah/Identifikasi Masalah dapat diketahui terdapat faktor yang mempengaruhi kemungkinan terjadinya penyebab tidak disiplin karyawan diantaranya :

1. Faktor individu

- a. Umur

Menurut Depkes RI (2009) umur atau usia merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu benda atau makhluk hidup yang bernyawa ataupun yang mati. Umur merupakan faktor dalam individu yang kemungkinan berpengaruh dalam kedisiplinan seseorang, usia yang tua biasanya cenderung memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat datang tepat waktu

- b. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah suatu perbedaan antara wanita dan pria secara biologis sejak dilahirkan (Hungu, 2016). Jenis kelamin lelaki biasanya cenderung lebih rentan untuk datang terlambat dibandingkan dengan wanita dikarenakan kebanyakan pria lebih susah dalam mengatur jadwal dan cenderung lebih malas.

- c. Masa kerja

Masa kerja menunjukkan seberapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan yang ditempati (Siagian, 2006). Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama biasanya cenderung lebih disiplin dan konsisten terhadap pekerjaannya.

d. Tingkat Pendidikan

Menurut Adamy (2016) Tingkat pendidikan merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, nilai moral individu sehingga mempunyai nilai lebih dalam segala aspek kehidupan. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

e. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini dikarenakan tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya agar karyawan tersebut bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukan pekerjaan

2. Faktor Organisasi

a. Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan dikarenakan pimpinan dapat dijadikan contoh atau teladan bagi bawahannya. Oleh karenanya pimpinan haruslah memberi contoh yang baik misalnya berdisiplin baik, jujur, adil serta selalu sesuai antara kata dan tindakan

b. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut berpengaruh dalam disiplin kerja karyawan dikarenakan balas jasa akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga menumbuhkan kecintaan karyawan terhadap perusahaan yang dinaunginya.

c. Keadilan

Keadilan dapat menciptakan kedisiplinan karyawan dikarenakan ego atau sifat setiap manusia selalu merasa bahwa dirinya penting dan perlu untuk diperlakukan adil dan sama dengan karyawan lainnya.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja dalam diri karyawan dengan waskat atasan haruslah aktif secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan prestasi kerja bawahannya.

e. Sanksi Hukuman

Berat atau ringannya hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan dalam diri karyawan

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan didalam perusahaan. Pimpinan harus berani dan bersikap tegas untuk bertindak menghukum karyawan dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan.

### 3. Faktor Lingkungan

#### g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan harmonis antar rekan kerja akan menciptakan kedisiplinan di dalam perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi untuk mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada penelitian ini peneliti memiliki batasan yaitu area yang dijadikan sebagai objek penelitian hanyalah untuk karyawan non medis saja bukan untuk kalangan dokter atau perawat pada Rumah Sakit Wiyung Sejahtera. Dalam hal ini peneliti fokus pada faktor individu/karakteristik individu pegawai Rumah Sakit Wiyung Sejahtera meliputi; umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan dan 8 faktor kedisiplinan menurut teori hasibuan yaitu ; tujuan dan kemampuan, hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan, waskat, keadilan, balas jasa, sanksi hukuman, ketegasan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Wardani (2018) kedelapan faktor - faktor tersebut memiliki pengaruh dan peranan yang penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan non medis pada rumah sakit wiyung sejahtera?

## **1.5 Tujuan**

### **1.5.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum pada penelitian ini adalah menganalisis faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan non medis pada rumah sakit wiyung sejahtera.

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi karakteristik responden, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan karyawan non medis pada rumah sakit wiyung sejahtera.
2. Menganalisis faktor individu, tujuan dan kemampuan dalam disiplin kerja karyawan non medis pada rumah sakit wiyung sejahtera.
3. Menganalisis faktor organisasi, teladan pimpinan, waskat, keadilan, balas jasa, sanksi hukuman dan ketegasan dalam disiplin kerja karyawan non medis pada rumah sakit wiyung sejahtera.
4. Menganalisis faktor lingkungan, hubungan kemanusiaan dalam disiplin kerja karyawan non medis pada rumah sakit wiyung sejahtera.

## 1.6 Manfaat

### 1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja karyawan.

### 2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam menyusun langkah dalam pengambilan keputusan.

### 3. Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rs Dr.Soetomo

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur sebagai informasi dalam meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya bagi jurusan S1 administrasi Rumah Sakit