

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik dan subspecialistik, sedang kalisifikasinya didasarkan pada perbedaan tingkatan menurut kemampuan pelayanan kesehatan, ketenagaan, fisik dan peralatan rumah sakit yang dapat disediakan yaitu rumah sakit tipe A, rumah sakit tipe B pendidikan, rumah sakit tipe B non pendidik, rumah sakit tipe C dan rumah sakit tipe D Keputusan Menteri Kesehatan No. 983/Menkes/SK/XI (1992).Rumah Sakit setidaknya memiliki pelayanan pelayanan Medis dan non Medis yang dikelola oleh sumber daya manusia Permenkes No. 3 (2020)

Dalam mengelola pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Kepada pasien harus memiliki kedisiplinan. Menurut Fajaria (2018) salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan karyawan. Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Penelitian yang dilakukan Gusti (2013) menjelaskan tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja yang rendah, begitupun sebaliknya absensi karyawan yang rendah maka tingkat kedisiplinan tinggi. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya

rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dalam hal ini dapat memicu dari gairah kerjam semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan yang baik yang dimaksud Hasibuan (2014) adalah seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Penelitian yang dilakukan oleh Herman (2020) mengemukakan bahwa Tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, waskat dan sanksi hukuman mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Menurut Simamora (2001) kedisiplinan harus ditegakkan dalam perusahaan, tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik maka akan sulit dalam menuju tujuan perusahaan, keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah disiplin, tujuan utama melakukan tindakan disiplin untuk memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Agar peraturan dapat dipatuhi oleh semua karyawan maka pimpinan harus bersifat tegas dan bijaksana terhadap karyawan agar dapat mewujudkan disiplin kerja yang baik. Dalam menjalankan disiplin kerja pimpinan harus berpegang teguh terhadap peraturan dan kebijakan dan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut. Penelitian Susilo (2007) juga mengemukakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain motivasi, pendidikan, pelatihan kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin.

Untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin tahun semakin maju diperlukan sumber daya manusia yang handal dan bermutu.

Menurut Bangun (2012) mengemukakan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Di ibaratkan sumber daya manusia ada penggerak dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang sangat mempunyai pengaruh sangat besar adalah kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2014) keidisiplinan merupak salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian Khasanah (2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan adalah hubungan kemanusiaan yang kurang lancar (komunikasi) pada sesama rekan kerja maupun dengan atasan dan bawahan serta kurangnya kesadaran para karyawan dalam melaksanakan peraturan dan norma disiplin yang dapat meningkatkan kedisiplinan.

Rumah Sakit Surabaya Medical Service merupakan pelayanan kesehatan di kota surabaya yang berangkat dari keinginan mensukseskan program indonesia sehat 2010, serta meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat dibidang kesehatan maka Pusat Koperasi Unit Desa membulatkan tekad mendirikan rumah sakit yang bernama Rumah Sakit Surabaya Mecial Service. Dari infomarsi yang didapatkan bagian Kepala HRD (*Human Resource Departement*) pada Karyawan administrasi ditemukan adanya kendala kedisiplinan kerja seperti, keterlambatan masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.00 . Dalam jam istirahat juga ditemukan beberapa Karyawan yang berlebihan dari waktu yang ditetapkan yakni pukul 12.00-13.00 WIB dan pulang kerja yang lebih awal dari

jadwal yang telah ditentukan yaitu pukul 15.00 pada hari senin s/d kamis dan sabtu. Disamping itu, informasi yang didapatkan dari kepala HRD juga memberitahukan bahwa masih rendahnya absensi kehadiran para Karyawan administrasi.

Tabel 1.1 Laporan absensi Karyawan Administrasi Rumah Sakit Surabaya Medical Service tahun 2019 sampai 2021

Absensi Karyawan Rumah Sakit Surabaya Medical Service								
Tahun	Jumlah Karyawan Administrasi	Jumlah Hari Kerja	Keterangan				Capaian	Standar t Rumah Sakit
			Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Terlambatan		
2019	30	265	0	0	0	15	30%	0%
2020	30	266	0	2	3	20	76%	
2021	30	265	5	2	1	19	66%	

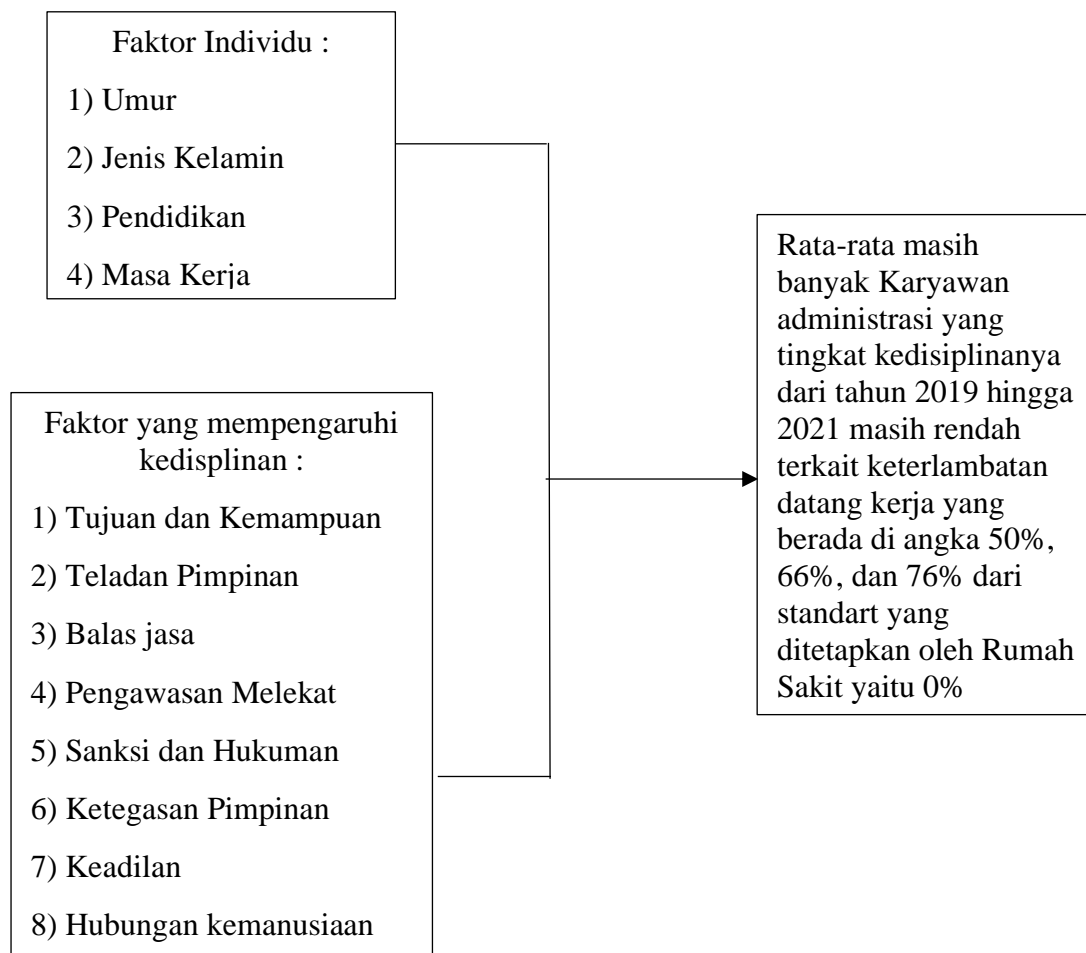
Sumber : data rumah sakit surabaya medical service

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kehadiran Karyawan administrasi pada tahun 2019 sebanyak 50 %, tahun selanjutnya yakni tahun 2020 mengalami peningkatan yang tinggi pada angka 76 %. Pada 2021 mengalami penurunan di angka 66 %, sedangkan Rumah Sakit Surabaya Medical Service memiliki standart 0 % untuk keterlambatan kedatangan Karyawan. Dari data diatas dapat dilihat masih besarnya persentase angka yang melakukan keterlambatan datang kerja. Menurut Sutrisno (2011) menjelaskan jika seseorang terlambat sekali dalam datang di tempat bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal, akan tetapi jika secara konsisten terlambat datang saat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh pada produktivitas kerja dan moral Karyawan. Penelitian yang dilakukan Diah (2021) faktor keterlambatan datang di tempat kerja mempengaruhi disiplin Karyawan.

Berdasarkan uraian masalah diatas menunjukkan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan administrasi di Rumah

Sakit Surabaya Medical Service. Oleh sebab itu pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Administrasi pada Rumah Sakit Surabaya Medical Service**”

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kajian Masalah Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Berdasarkan dari kajian masalah diketahui terdapat beberapa faktor yang menyebabkan keterlambatan dan kurang disiplin Karyawan, yakni :

1. Faktor Personal

1) Umur

Umur pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung lebih rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang dan mempunyai pandangan yang seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan dalam bekerja.

2) Jenis Kelamin

Perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak lahir.

3) Pendidikan

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan maupun penelitian.

4) Masa Kerja

karyawan yang lebih lama masa kerjanya memiliki wawasan dan perilaku positif seorang karyawan.

Ada juga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan. Tujuan yang 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 yang bersangkutan, agar Karyawan 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.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan Karyawan pada perusahaan/rumah sakit. Dengan waskat, atasan langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya sehingga konduite setiap bawahan dinilai secara objektif.

5) 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 indiplisiner akan berkurang.

6) Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak dan menghukum setiap Karyawan yang yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawaum karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai juga ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Peneliti berfokus pada faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan administrasi Rumah Sakit Surabaya Medical Service. Menurut Hasibuan (2014) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Pengawasan Melekat, Sanksi Hukum, Ketegasan Pimpinan, Keadilan, dan Hubungan Kemanusiaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah tentang “ apa saja faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan adminitrasi Rumah Sakit Surabaya Medical Service ?”

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini, peneliti mngidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada karyawan administrasi Rumah Sakit Surabaya Medical Service.

1.5.2 Tujuan Khusus

- 1). Mengidentifikasi faktor individu yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja pada karyawan administrasi Rumah Sakit Surabaya Medical Service.
- 2). Mengidentifikasi faktor kedisiplinan berdasarkan indikator kedisiplinan kerja yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, keadilan, dan hubungan kemanusiaan pada karyawan administrasi pada Rumah Sakit Surabaya Medical Service.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja

1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi kepada Rumah Sakit Surabaya Medical Service sebagai pedoman dalam rangka meningkatkan disiplin Karyawan.

1.6.3 Manfaat Bagi Stikes Yayasan Rs. Dr. Soetomo

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai teori analisis faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan tentang Administrasi Rumah Sakit.