

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Dalam UU no. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah sakit dikategorikan berdasarkan jenisnya yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan semua bidang dan semua penyakit. Sedangkan rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada suatu bidang atau suatu jenis penyakit tertentu, berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.

Saat ini, industri jasa pelayanan masyarakat juga tidak terlepas dari persaingan. Seluruh rumah sakit berupaya memperoleh kepercayaan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang efisien dan berkualitas. Dengan kondisi persaingan yang semakin ketat rumah sakit dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanannya agar dapat terus bersaing menjadi pilihan masyarakat. Untuk

memenuhi tuntutan tersebut tentu saja rumah sakit harus didukung oleh dana, peralatan yang memadai, serta sumber daya manusia yang bermutu dan profesional.

Dalam PP No. 32 Tahun 1996, Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang diharapkan dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan juga tergantung dari beberapa komponen yang masuk dalam pelayanan kesehatan diantaranya perawat, dokter dan tim kesehatan yang saling menunjang. Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (SDM), yang meliputi tenaga kesehatan (medis) dan non kesehatan (non medis).

Sumber daya manusia di rumah sakit merupakan hal penting yang mendukung berkembangnya rumah sakit dan menjadi tolak ukur penting dalam penilaian mutu pelayanan di rumah sakit. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, karena meskipun saat ini teknologi sangat maju, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mathis and Jackson (2001), manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan yang sudah di tentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau karyawan (Mangkunegara, 2013). Manajemen sumber daya manusia juga dapat

diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran program organisasi dan masyarakat (Flippo,1996). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2006).

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja juga untuk melatih karyawan untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan (Edy Sutrisno, 2014). Disiplin waktu sangat menentukan kualitas kinerja karyawan di rumah sakit. Jika diabaikan, bisa saja akan menjadi masalah utama bagi rumah sakit, karena penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya akan menyebabkan pelayanan juga tertunda. Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kesehatan merupakan tanggung jawab dari kinerja petugas kesehatan.

Berikut adalah data absensi pegawai Subbag Keuangan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari dari bulan februari sampai bulan april 2023.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Subbag Keuangan Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari Bulan Februari sampai Bulan April 2023

Absensi Pegawai Subbag Keuangan RSI Surabaya Jemursari 2023						
Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Keterangan (Total)			
			Sakit	Ijin	Tanpa keterangan	Terlambat
Februari	33	23	1	-	-	107 Kali
Maret	33	25	4	1	-	118 Kali
April	33	18	19	-	2	117 Kali

Sumber: Data absensi Subbag RSI Surabaya Jemursari

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bawah dari 33 pegawai total keterlambatan pegawai Sub Bagian Keuangan pada bulan Februari sebanyak 107 kali dan 1 sakit pada 23 hari kerja. Pada bulan Maret total keterlambatan mencapai 118 kali, 4 sakit dan 1 ijin. Dan pada bulan April total keterlambatan mencapai 117 kali dan 19 sakit. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa masih rendahnya disiplin kerja karyawan saat ini dan harus benar-benar dipahami dengan kesadaran yang tinggi tentang arti komitmen organisasi tersebut.

Dari hasil wawancara studi awal dengan Kepala Sub bagian SDI (Sumber Daya Insani), Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari memiliki peraturan perusahaan tetapi masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Berikut adalah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai non medis di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari:

- a. Tidak mengenakan pakaian atau atribut yang telah di tatapkan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.
- b. Tidak memahami dan mengikuti aturan dan sanksi yang telah di tetapkan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Hal ini perlu dipertimbangkan unsur komitmen terhadap organisasi merupakan topik yang menarik. Dasar ketertarikan dilakukan penelitian ini, diduga berdampak langsung dan positif pada organisasi, seperti masalah absensi dan perpindahan kerja, terkait loyalitas, motivasi dan keterlibatan kerja, menumbuhkan kemauan bekerja keras, kreatif dan inovatif, dan juga menumbuhkan perilaku prososial.

Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen, seperti keyakinan yang kuat dari seseorang untuk menerima tujuan organisasi, kemauan seseorang agar berusaha keras dan untuk bergantung pada organisasi, dan juga keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Menurut Yoash Wiener (dalam Soetjipto, 1999) dengan adanya komitmen, SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberikan perhatian yang besar untuk perkembangan perusahaan dan punya tekad yang kuat untuk menjaga eksistensi perusahaan.

Berdasarkan hasil kajian dari 10 jurnal yang digunakan, sebagian besar masalah yang ada di rumah sakit adalah terkait dengan keterlambatan karyawan, pulang awal waktu, kebijakan rumah sakit yang belum diterapkan secara optimal, absensi karyawan melebihi batas waktu yang ditentukan oleh rumah sakit, dan tidak menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit Hal ini Ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan waktu kerja karyawan di Rumah Sakit bisa dikatakan masih kurang. Seharusnya jangan sampai ada yang terlambat, karena keterlambatan jika terus diabaikan maka bisa saja akan menjadi masalah utama bagi rumah sakit sebab penggunaan waktu yang kurang tepat tentunya akan menyebabkan pelayanan juga tertunda.

Jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab kurangnya kedisiplinan terhadap waktu dan kepatuhan oleh karyawan rumah sakit dengan judul "HUBUNGAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA TENAGA NON MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA JEMURSARI".

1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskan masalah penelitian adalah "Apakah ada hubungan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi?".

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi disiplin kerja karyawan pada tenaga non medis di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.
- b. Mengidentifikasi komitmen organisasi karyawan pada tenaga non medis di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.
- c. Menganalisis hubungan disiplin kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada tenaga non medis di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

1.5 Manfaat

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti mengaplikasikan ilmu apengetahuan yang telah diperoleh selama di perkuliahan dalam bidang administrasi rumah sakit, menambah pengalaman dan belajar dalam menganalisis suatu permasalahan, serta dapat mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

1.5.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam membuat penilaian kinerja tentang kedisiplinan di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan dapat dijadikan sebagai acuan bagi mahasiswa terkhususnya pada mahasiswa STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya dalam melakukan penelitian dan menambah ilmu pengetahuan