

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberikan payung hukum bagi Pegawai Negeri Sipil dalam mewujudkan terpeliharanya tata tertib kepegawaian maupun tata tertib perilaku dalam kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Peraturan tersebut mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah terbukti melakukan pelanggaran; jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin; batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum; dan hak untuk membela diri melalui upaya administratif bagi Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil merupakan seseorang yang telah mempunyai pemenuhan persyaratan menurut peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri

Sipil mempunyai peranan yang besar, karena keberhasilan suatu tujuan pemerintahan sangat bergantung pada kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang mempunyai tugas sebagai proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembentukan cita-cita negaranya, hal inilah yang menyebabkan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan utama yang menentukan dan penting. Persoalan kedisiplinan khususnya Pegawai Negeri Sipil kini menjadi perhatian publik.

Tabel 1.1 Data Absensi Bulan Januari, Februari dan Maret 2024 di Rumah Sakit X Jawa Timur

<b>Januari</b>			
<b>No</b>	<b>Jenis kedisiplinan Absensi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ket</b>
1	Total Keterlambatan	24206	Menit
2	Total Lupa Absen	104	(56 pegawai)
3	Total Ijin	39	(32 pegawai)
4	Total Alpha	0	Hari
5	Total Tidak Mengikuti Apel	86	(29 pegawai)
6	Rata-Rata Keterlambatan	117,5	Menit

<b>Februari</b>			
<b>No</b>	<b>Jenis kedisiplinan Absensi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ket</b>
1	Total Keterlambatan	18520	Menit
2	Total Lupa Absen	91	(32 pegawai)
3	Total Ijin	31	(27 pegawai)
4	Total Alpha	0	Hari
5	Total Tidak Mengikuti Apel	59	(28 pegawai)
6	Rata-Rata Keterlambatan	89,90	Menit

<b>Maret</b>			
<b>No</b>	<b>Jenis kedisiplinan Absensi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ket</b>
1	Total Keterlambatan	15609	Menit
2	Total Lupa Absen	57	(37 pegawai)
3	Total Ijin	30	(27 pegawai)
4	Total Alpha	1	(1 pegawai)
5	Total Tidak Mengikuti Apel	37	(21 pegawai)
6	Rata-Rata Keterlambatan	76,14	Menit

*Sumber: Unit Kepegawaian Rumah Sakit X Jawa Timur*

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti didapatkan bahwa Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit X Jawa Timur masih banyak yang tidak disiplin. Pegawai Rumah Sakit X Jawa Timur pada Januari tahun 2024 mengalami keterlambatan 24206 menit, Februari mengalami keterlambatan 18520 menit, Maret mengalami keterlambatan 15609 menit. Rata-rata dari data absensi bulan Januari-Maret tahun 2024 yaitu 94, 51 menit.

Fenomena diatas menyatakan Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit X Jawa Timur kurang mengimplementasikan ketentuan atau aturan yang sudah ditetapkan pada Pasal 1 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan pasal 4 ayat (f) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang masuk kerja dan menaati jam kerja. Penjatuhan hukuman disiplin yang kurang diimplementasikan dengan baik menjadi salah satu penyebab rendahnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Penjatuhan hukuman dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang (Mc pherson, 2023). Tanpa

kedisiplinan pegawai yang baik, maka pelayanan di Rumah Sakit X Jawa Timur akan sulit mencapai hasil yang optimal. Sehingga rendahnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit X Jawa Timur menjadi urgensi dalam penelitian. Penting untuk mengkaji faktor individu yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit X Jawa Timur sehingga dapat mengimplementasikan Pasal 1 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dengan baik.

Pada Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2022 Tentang Pedoman Kerja Dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2023 Bab VI adalah:

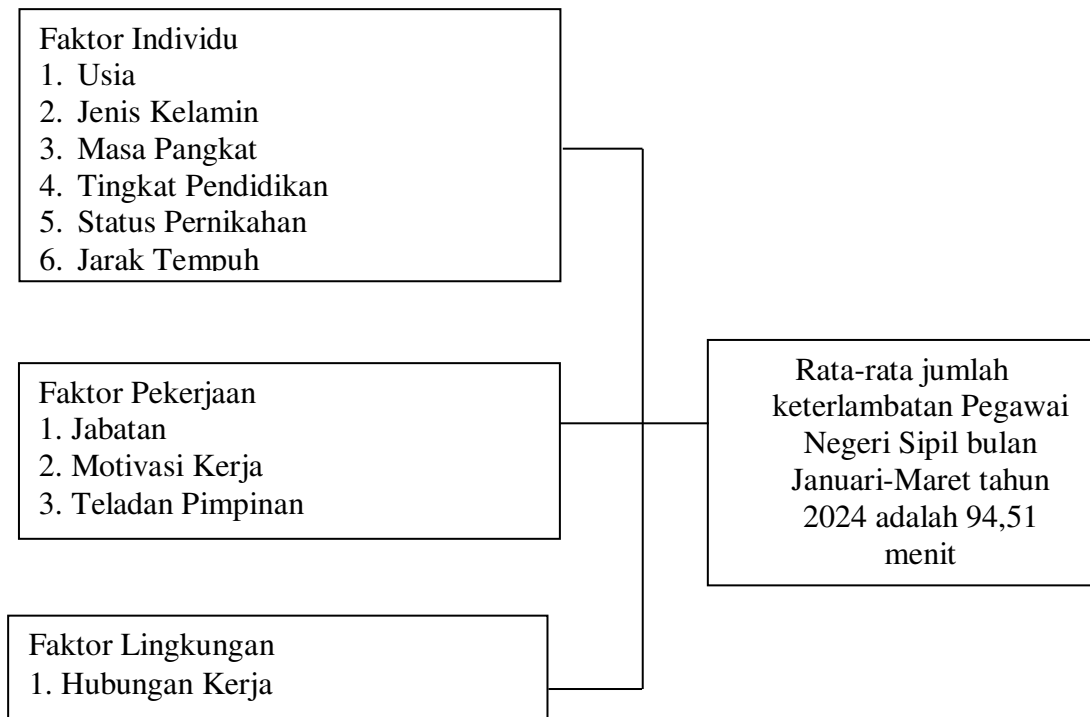
1. Kedisiplinan terdiri dari:
  - a. Ketepatan waktu tiba di tempat tugas/kantor;
  - b. Kesesuaian waktu pulang dari tempat tugas/kantor sesuai ketentuan jam kerja;
  - c. Keberadaan di tempat kerja saat jam kerja;
  - d. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, cermat, dan bersemangat;
  - e. Izin tidak masuk kerja, sakit dan tanpa keterangan pada hari kerja;
  - f. Pelaksanaan peraturan kedinasan.
2. Pegawai yang izin terlambat tiba di tempat tugas/kantor dan/atau lebih cepat pulang dari tempat tugas/kantor harus tetap melaksanakan absensi sesuai dengan waktu tiba dan waktu pulang.

Upaya yang dapat mengurangi permasalahan disiplin kerja pegawai adalah Pengawasan melekat, dengan pengawasan melekat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.(Pegawai et al., 2016)

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini diberi judul, “Analisis Faktor Individu dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit X Jawa Timur”.

## **1.2 Kajian Masalah**

Suatu masalah merupakan bagian dari kegiatan yang kemungkinan terjadi karena beberapa faktor dari penyebab masalah. Untuk mempermudah mengetahui penyebab atau akibat dari suatu masalah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kajian Masalah

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

#### A. Faktor Individu

##### 1. Usia

Usia 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.

##### 2. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah suatu perbedaan antara wanita dan pria secara biologis sejak dilahirkan.

### 3. Masa Pangkat

Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama Pegawai Negeri Sipil dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

### 4. Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut (Wirawan, 2016) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”.

### 5. Status Pernikahan

Keadaan sudah menikah atau belum menikah.

### 6. Jarak Tempuh

Jarak adalah ukuran jauh dekatnya antara tempat yang satu dengan tempat yang lain.

## **B. Faktor Pekerjaan**

### 1. Jabatan

Jabatan adalah posisi, peran, atau tanggung jawab tertentu yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga.

### 2. Motivasi

Dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

### 3. Teladan Pimpinan

Dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka peneliti perlu menetapkan batasan-batasan tertentu agar ruang lingkup penelitian ini dapat terfokus dan terarah. Batasan masalah pada penelitian ini adalah faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kedisiplinan kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana analisis faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kedisiplinan kerja di Rumah Sakit X Jawa Timur?”

### **1.5 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Menganalisis faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kedisiplinan kerja di Rumah Sakit X Jawa Timur.

#### **1.5.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor individu pegawai di Rumah Sakit X Jawa Timur
2. Mengidentifikasi faktor pekerjaan pegawai di Rumah Sakit X Jawa Timur
3. Mengidentifikasi disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit X Jawa Timur
4. Menganalisis faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kedisiplinan kerja di Rumah Sakit X Jawa Timur



## **1.6 Manfaat**

### **1.6.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama di bangku kuliah, menambahkan wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman dan belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu permasalahan kemudian mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

### **1.6.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan sebagai referensi dan pemecahan masalah yang berkaitan bagi rumah sakit tentang faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kedisiplinan kerja pegawai di rumah sakit.

### **1.6.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo**

Mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan, teknologi dan pengembangan penelitian lagi bagi mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit tentang Faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap Kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit.