

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Rumah Sakit

Menurut Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 129/MENKES/SK/II/2008 tentang standar pelayanan Minimal Rumah Sakit. Rumah Sakit Sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan dari bagian dari daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana dan prasarana kedokteran yang permanen, pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. Oleh karena itu Rumah Sakit dituntut untuk dapat memberi pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap pihak rumah sakit dalam hal ini pemenuhan kepuasan pasien membuat pihak rumah sakit harus mampu untuk mengembangkan manajemen mutu yang sebaik-baiknya.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu untuk terwujudnya organisasi. Tujuan tidak terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih dan modern. Alat-alat yang canggih dimiliki oleh instansi tidak ada manfaatnya bagi instansi jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan dan sebagainya. dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai secara sepenuhnya seperti

mengatur mesin, modal atau gedung.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen yang lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya dalam MSDM juga mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan instansi, kepuasan karyawannya.

2.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

2.4 Disiplin kerja

2.4.1 Pengertian disiplin kerja

Seorang karyawan harus mempunyai kedisiplinan dalam bekerja dikarenakan disiplin merupakan suatu cerminan dalam diri seseorang yang memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Hasibuan, 2007) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen yang mendorong anggota dalam organisasi untuk memenuhi segala tuntutan dari perusahaan. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu usaha karyawan dalam memperbaiki sikap dan perilaku secara sukarela berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dengan karyawan lainnya demi meningkatkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2019) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

2.5 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja Menurut (Hasibuan, 2019) yaitu:

1) 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. Jika pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan karyawan atau jauh dibawah kemampuan karyawan maka kedisiplinan kerja menjadi rendah.

2) 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. Dengan teladan pimpinan yang baik maka bawahan akan mengikuti perilaku pimpinan.

3) 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. Apabila balas jasa yang diberikan kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Hasil penelitian husain (2020) jika kompensasi yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan kedisiplinan.

4) 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.

5) 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. Dengan sistem pengawasan yang baik akan menciptakan internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan

6) Sanksi Hukuman

Berat atau ringannya hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan dalam diri karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan ,sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

7) 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.

8) 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.

2.6 Indikator disiplin kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas dan peraturan di dalam perusahaan berupa kehadiran atau keberadaan pegawai di tempat kerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam acuan atau aturan bersikap berupa mematuhi peraturan yang ditentukan oleh perusahaan dan mengikuti cara kerja perusahaan yang ditentukan.

3) Tanggung jawab

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan peraturan didalam perusahaan. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu.