

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan, dimana semua yang kita lakukan harus tertata dan teratur dengan rapi. Perilaku kedisiplinan sangat penting di dalam kehidupan, baik individu maupun kelompok. Ajaran Islam tentang shalat, puasa, zakat, haji dan lain-lain dikaitkan dengan waktu dan teknis pelaksanaan yang sudah ditentukan mengandung pendidikan perilaku disiplin yang ampuh apabila benar-benar dilaksanakan tepat waktu dan sesuai aturan yang telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2012).

Dalam suatu Organisasi kedisiplinan sangat diutamakan salah satunya adalah kedisiplinan dalam perusahaan dimana semua karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2013) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar 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.

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang guna untuk dapat bersikap

serta berperilaku sesuai aturan yang dimiliki perusahaan dengan harapan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:90) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja sangatlah penting bagi perkembangan diri suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program kedisiplinan tentunya akan diarahkan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mendukung kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013). Indikator dalam penilaian kinerja karyawan yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak ditetapkan alat ukur atau standar) salah satunya yaitu kedisiplinan (Hasibuan, 2012).

Penilaian kerja karyawan adalah salah satu bentuk strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dimana penilaian ini dilakukan oleh bagian SDM perusahaan. SDM sendiri adalah Sumber Daya Manusia dimana

aset penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh rangkaian kegiatan atau aktivitas dalam suatu organisasi, sehingga perlu adanya pengelolaan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Sumber Daya Manusia harus di manajemen dengan baik agar Sumber daya Manusia mampu menjalankan kegiatan atau aktivitas perusahaan dengan baik, teratur dan sesuai dengan yang diharapkan agar bisa mencapai tujuan. Kualitas pelayanan di rumah sakit dipengaruhi oleh banyak faktor, satu di antaranya adalah sumber daya manusia (SDM). Keadaan sumber daya yang sangat heterogen di rumah sakit perlu perhatian khusus, agar mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Pengelolaan Manajemen SDM yang baik apabila sumber daya manusia tersebut sudah bisa dimanfaatkan secara optimal dan mempunyai kerja yang bermutu. Menurut Kaswan (2012) Manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia ini disebut merupakan aktivitas manajemen yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen SDM menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. SDM yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan begitu sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi untuk mendapatkan posisi yang unggul dalam perekonomian. Hal ini

dapat dicapai apabila organisasi dapat memberikan suasana kerja yang mungkin karyawan atau pegawai bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Rumah Sakit merupakan organisasi yang mempunyai berbagai kegiatan yang luas karena di dalamnya terdiri dari berbagai jenis pelayanan kesehatan dan kegiatan dalam mengatur berjalanya Rumah Sakit terutama dalam menjalankan SDM Rumah sakit yang beragam. sehingga manajemen rumah sakit dituntut untuk dapat menyiapkan serta mengembangkan kemampuan SDM secara tepat dan sesuai dengan fungsi pelayanan setiap bagian, bidang, unit, dan instalasi. Rumah Sakit adalah tempat untuk masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan. Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 4 menetapkan “setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh derajat kesehatan yang optimal”. Maka dari itu, kesehatan menjadi hak fundamental setiap masyarakat, terutama masyarakat indonesia.

Pelayanan SDM akan mampu bersaing serta memiliki kompetensi, profesional, disiplin, tanggung jawab, sadar akan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada masyarakat. SDM di dalam Rumah Sakit dituntut untuk mempunyai kinerja yang bagus agar bisa memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu kepada konsumen atau pasien Rumah Sakit. SDM merupakan asset penting suatu organisasi dimana harus dikelola sehingga mampu memberikan komitmennya secara penuh kepada organisasi tersebut.

Di Kota Gresik sendiri ada berbagai macam Rumah Sakit yaitu Rumah Sakit didirikan oleh pemerintahan atau Rumah Sakit Swasta. Pada umumnya,

Rumah Sakit Pemerintahan biasanya merupakan fasilitas yang mudah ditemui di suatu kota. Sedangkan Rumah Sakit Swasta adalah rumah sakit yang didirikan oleh pemangku kepentingan seperti perusahaan atau organisasi tertentu. Salah satu Rumah Sakit Swasta yang berada Di Kota Gresik adalah Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Dimana pendirinya adalah organisasi islam yang berbentuk RSU dan dinaungi oleh majelis Pembina Kese dan tercantum kedalam Rumah Sakit Tipe **D**. Rumah Sakit Muhammadiyah berlokasi di jalan KH. Kholil 88 Gresik dengan dilengkapi fasilitas yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Ruangan dan Kamar
Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

No	Keterangan	Jumlah
1	Ruangan WIP	2
2	Ruangan VIP	23
3	Kelas 1	10
4	Kelas 2	22
5	Kelas 3	31
6	Ruang Operasi	3
7	PICU	0
8	NICU	0
9	ICCU	0
10	HCU	5
11	Kamar Bayi	15
12	Kamar Bersalin	22
13	Ruang Isolasi	3

Sumber: Personalia Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik 2019

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik mempunyai unit SDM yang cukup memadai akan tetapi, karyawan di dalam Rumah Sakit belum sepenuhnya menyadari bahwa kinerja yang seharusnya berorientasi pada pasien belum sepenuhnya dijalankan dengan maksimal. Ada berbagai macam alasan dari segelintir karyawan yang tidak mematuhi tata terbit yang ada dan juga masih saja

terdapat karyawan yang datang terlambat saat bekerja. Adapun data mengenai kedisiplinan karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Mengenai Ketidak disiplin Karyawan
Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik

Tahun	Ketidakdisiplinan Karyawan	
	Terlambat (Orang)	Tidak Absen (Orang)
2016	133	123
2017	149	137
2018	161	153

Sumber: Personalia Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik (data diolah peneliti 2019)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2016 karyawan yang datang terlambat sejumlah 133 orang, dan karyawan yang tidak absen sejumlah 123 orang, kemudian pada tahun 2017 karyawan yang datang terlambat sejumlah 149 orang, dan karyawan yang tidak absen sejumlah 137 orang, dan kembali mengalami peningkatan pada tahun 2018 karyawan yang datang terlambat sejumlah 161 orang, dan karyawan yang tidak absen sejumlah 153 orang.

Dari berbagai macam karyawan yang tidak mematuhi tataterbit yang ada maka dari itu peneliti akan meneliti mengenai “Efektivitas Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik”. Disini peneliti akan meneliti dengan menggunakan metode kualitatif diskriptif dimana metode tersebut menggunakan hasil wawancara dan observasi langsung dari Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan di Rumah Sakit

Muhammadiyah Gresik yang dikaitkan dengan kedisiplinan kerja para karyawan Rumah Sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini.

Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu.

Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menerapkan pemahaman mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan khususnya melalui disiplin kerja pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

2. Manfaat Praktis

Untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan organisasi khususnya mengenai kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.