

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era *globalisasi* saat ini rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan berkembang semakin cepat. Agar tetap menjadi pilihan masyarakat, rumah sakit harus terus meningkatkan pelayanannya. Menurut Sadiyah dalam Amin (2019), hal ini disebabkan oleh peningkatan persaingan antar rumah sakit yang dipengaruhi oleh bertambahnya rumah sakit baru, kemudahan akses ke informasi, preferensi konsumen terhadap produk kesehatan, dan kemajuan dalam ilmu dan teknologi kesehatan.⁽¹⁾

Namun rumah sakit, khususnya rumah sakit milik pemerintah menghadapi sejumlah masalah, termasuk peningkatan staf setiap tahun, kurangnya kompetensi, dan kurangnya kedisiplinan. Terdapat stigma negatif terkait kinerja aparatur sipil negara (ASN) daerah, termasuk tenaga medis rumah sakit yang dinilai lambat dalam bekerja, sering pulang cepat, dan sering tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu untuk mengatasi permasalahan ini dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik oleh pihak rumah sakit.⁽²⁾

Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia sangat penting untuk menentukan kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Menurut Dessler dalam Amin (2019), dua komponen utama yang menentukan keberhasilan instansi rumah sakit yaitu sumber daya manusia/tenaga kerja dan fasilitas pendukung/tempat kerja.⁽³⁾ Menurut Anisfuddin dalam Amin (2019), kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari segi disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Bayu (2023), ditemukan fenomena di RS TK II Peramonia yaitu pelanggaran disiplin rumah sakit yang dilakukan pegawai berupa

keterlambatan absensi pagi. Karyawan yang datang terlambat akan dikenakan sanksi lari keliling lapangan karena melanggar peraturan rumah sakit. Akibatnya, karyawan yang awalnya bersemangat dalam bekerja akan mengalami tanda-tanda kelelahan dan kehilangan semangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu penulis juga memberikan informasi bahwa pegawai sering tidur saat menyelesaikan tugas tambahan dan pekerjaan shift malam yang ditugaskan kepada setiap pegawai sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan.⁽⁴⁾

Perilaku tidak disiplin pada pegawai rumah sakit dapat mencakup berbagai hal, yang dapat merugikan efisiensi dan kualitas pelayanan kesehatan, sebagai contoh perilaku tidak disiplin yang umum terjadi yaitu pegawai yang sering terlambat masuk kerja atau bahkan tidak masuk tanpa memberikan pemberitahuan terlebih dahulu, kelalaian dalam penanganan pasien dan tidak mematuhi protokol keamanan pasien, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) dengan benar, tidak memberikan informasi yang jelas kepada pasien atau keluarganya, kelalaian dalam mencatat atau mendokumentasikan informasi pasien, tidak menjaga etika profesional dengan membagi informasi rahasia pasien tanpa izin, dan melanggar peraturan internal rumah sakit, seperti meninggalkan tugas atau ruangan tanpa izin.⁽⁵⁾

Jika masalah perilaku tidak disiplin pada pegawai rumah sakit tidak ditangani dengan serius, dapat timbul beberapa akibat yang dapat merugikan baik rumah sakit itu sendiri maupun pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Beberapa akibat tersebut antara lain, mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan kesehatan karena pegawai yang tidak mematuhi protokol dan prosedur dengan baik. Keterlambatan, kelalaian, atau kurangnya perhatian terhadap protokol medis dapat meningkatkan risiko kesalahan medis, yang dapat berdampak negatif pada keselamatan pasien. Selanjutnya ketidakpatuhan terhadap tugas dapat menyebabkan menurunnya

produktivitas tim dan operasional rumah sakit, menyebabkan ketidakpuasan pasien, yang pada akhirnya dapat merugikan reputasi rumah sakit. Dampak yang paling buruk dari perilaku tidak disiplin, seperti kelalaian dalam penanganan pasien atau pelanggaran privasi, dapat mengakibatkan pelanggaran hukum dan tuntutan hukum terhadap rumah sakit.⁽⁶⁾

Ada sejumlah variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, menurut Hasibuan dalam Nurhafizah (2021), variabel tersebut meliputi tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Untuk menjalankan fungsi dan tugas rumah sakit secara optimal, pegawai diperlukan untuk menjalankan semua peraturan yang ada atau dalam kata lain pegawai harus menerapkan disiplin kerja. Dengan demikian, rumah sakit dapat mencapai target dan memberikan layanan terbaik sehingga meningkatkan kepuasan pasien.⁽⁷⁾

Penelitian oleh Hadijah tentang pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit FI Tobing Sibolga, menjelaskan bahwa terdapat permasalahan pada penempatan pegawai yang dinilai kurang sesuai dengan tingkat kemampuannya. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa pengetahuan tentang tujuan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai Rumah Sakit FI Tobing Sibolga dengan tingkat korelasi tinggi.⁽⁸⁾

Penelitian Marko, dkk (2023) menyelidiki pengaruh teladan pimpinan, terhadap disiplin kerja pada Rumah Sakit DKT Muara Enim menunjukkan bahwa teladan pimpinan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Rumah Sakit DKT Muara Enim.⁽⁹⁾

Penelitian Arifudin (2019) tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin dan kinerja Pegawai Santosa Hospital Bandung Central, mendapatkan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap disiplin. angka 89,2% disini artinya setiap perubahan disiplin sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan variabel kompensasi.⁽¹⁰⁾

Penelitian Agus (2021) tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bima menunjukkan Tingkat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai adalah rendah hal ini diperoleh dari nilai korelasi sederhana pada output SPSS yaitu hanya sebesar 0,267 Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini.⁽¹¹⁾

Hubungan antara variabel sanksi dengan disiplin kerja pada Studi Harun, dkk (2022) tentang pengaruh pemberian sanksi terhadap disiplin dan motivasi kerja Pegawai RSUD Kab. Lombok Utara mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pemberian sanksi hukuman dengan disiplin kerja pegawai pada RSUD Kab. Lombok Utara. Dengan sanksi yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan di dalam organisasi.⁽¹²⁾

Hubungan antara variabel hubungan kemanusiaan dengan disiplin kerja dijelaskan oleh Penelitian Falaq (2019) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Di RS dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Adapun hasil uji statistik Chi-Square nilai $p = 0,290$ dengan $\alpha = 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara hubungan kemanusiaan dengan disiplin kerja pegawai di RS. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.⁽¹³⁾

Menurut data dari Kementerian Kesehatan tahun 2021 terdapat sekitar 33 rumah sakit yang terdaftar di kota Padang. Untuk memutuskan lokasi penelitian yang sesuai,

peneliti membandingkan data dari beberapa rumah sakit yang memiliki standar yang sama, dalam hal ini rumah sakit tipe C yang sudah terkenal di kota Padang. Sesuai dengan penelitian ilham, dimana disiplin berkaitan dengan kinerja maka peneliti membandingkan data kepuasan pasien pada masing-masing rumah sakit tahun 2022. Standar indikator kepuasan pasien menurut Kemenkes dikategorikan baik bila nilainya >80%. Hasil telaah dokumen indikator kepuasan pasien didapatkan hasil sebagai berikut, 1) RSUD dr. Rasidin Padang sebesar 79,31%, 2) RS Andalas Padang sebesar 85%, 3) RS Semen Padang sebesar 87%, 4) RS Siti Rahmah Padang sebesar 84,73%.⁽¹⁴⁾ Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit yang memiliki tingkat kepuasan pasien paling rendah yaitu pada RSUD dr. Rasidin Padang.

Berdasarkan penelitian dari Febrian (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan peran dari disiplin kerja terhadap kepuasan pasien⁽¹⁵⁾, maka bisa disimpulkan terdapat permasalahan kurangnya kepuasan pasien yang disebabkan oleh faktor kedisiplinan yang kurang baik pada RSUD dr. Rasidin Padang.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Kota Padang merupakan rumah sakit tipe C yang didanai oleh Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan merupakan rumah sakit rujukan regional di Kota Padang. Pada tahun 2023, RSUD dr. Rasidin Padang mempunyai total 555 orang pegawai, dengan jumlah pegawai medis sebanyak 487 dan jumlah pegawai manajemen sebanyak 68 orang.⁽¹⁶⁾

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada Februari 2024, RSUD dr. Rasidin Padang belum memiliki Surat Keputusan yang menetapkan sanksi disiplin kerja (disipliner) untuk karyawannya. Hasil wawancara dengan petugas Kepegawaian RSUD dr. Rasidin Padang mengindikasikan bahwa banyak staff manajemen RSUD dr. Rasidin Padang datang terlambat. Selain itu, kurangnya

disiplin kerja di RSUD dr. Rasidin Padang dapat dilihat dari kurangnya pelaksanaan peraturan rumah sakit terkait etika dan perilaku karyawan serta pemakaian atribut dinas lengkap. Beberapa karyawan bahkan tidak mematuhi peraturan tersebut. Pelanggaran-pelanggaran tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan citra RSUD dr. Rasidin Padang di mata masyarakat.

Dari data rekapitulasi predikat kinerja pegawai RSUD dr. Rasidin Padang bulan Januari tahun 2024 diperoleh informasi bahwa sebanyak 43 orang dengan predikat baik (72%), 10 orang dengan predikat kurang baik (20,5%) dan 5 orang dengan predikat butuh perbaikan (7,5%)⁽¹⁷⁾, data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja pegawai yaitu sebanyak 19 orang, dari hasil wawancara dengan kepala subbag kepegawaian hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan laporan rekapitulasi kehadiran pegawai PNS RSUD dr. Rasidin Padang bulan Januari tahun 2024 diperoleh data sebagai berikut, persentase rata-rata keterlambatan pada pegawai medis yaitu sebesar 36%, sedangkan persentase rata-rata keterlambatan pada pegawai manajemen sebesar 51%.⁽¹⁸⁾ Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang lebih cenderung memiliki sifat tidak disiplin dalam bekerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024”.

1.2 Rumusan Masalah

Perilaku tidak disiplin yang umum terjadi pada pegawai di rumah sakit seperti sering terlambat masuk kerja tanpa izin, kelalaian dalam penanganan pasien, tidak mematuhi protokol keamanan pasien, dan melanggar peraturan internal rumah sakit

dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan kesehatan, meningkatkan risiko kesalahan medis, menyebabkan menurunnya produktivitas tim dan operasional rumah sakit, menyebabkan ketidakpuasan pasien dan yang paling buruk adalah mengakibatkan pelanggaran hukum dan tuntutan hukum terhadap rumah sakit yang berdampak langsung terhadap citra dan finansial rumah sakit apabila faktor penyebab masalah disiplin ini tidak segera diperbaiki, sehingga peneliti memutuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apa saja Faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024?”.

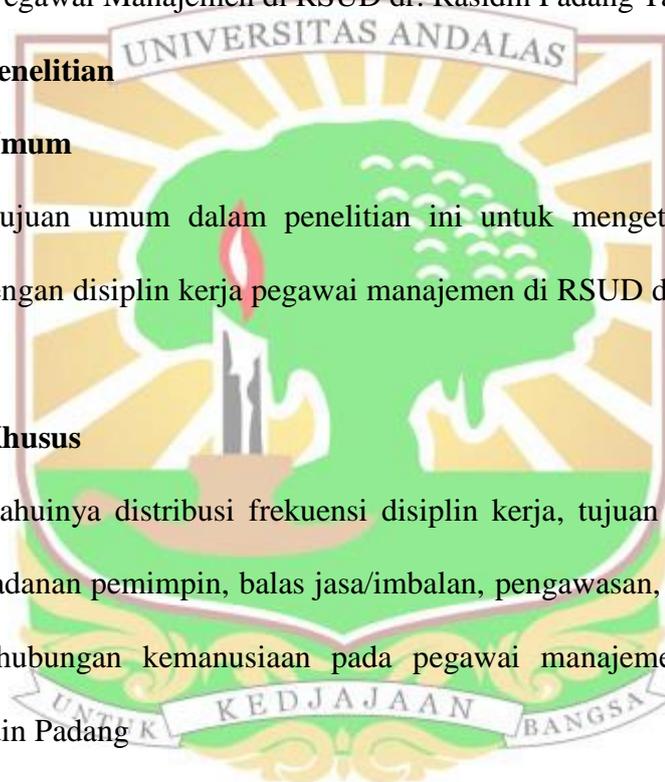
1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuinya distribusi frekuensi disiplin kerja, tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa/imbalan, pengawasan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan pada pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang
2. Diketuinya hubungan tujuan dan kemampuan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang
3. Diketuinya hubungan keteladanan pemimpin dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang
4. Diketuinya hubungan balas jasa/imbalan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang



5. Diketuainya hubungan pengawasan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang
6. Diketuainya hubungan sanksi hukuman dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang
7. Diketuainya hubungan antara hubungan kemanusiaan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan pengetahuan yang dapat membantu peneliti memperluas informasi yang bermanfaat, melatih cara berpikir dan lebih memahami serta mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima untuk mempraktekkan langsung ke lapangan kerja.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang

Memperoleh informasi mengenai gambaran disiplin kerja pegawai yang terkait dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang. Sebagai bahan evaluasi dan dasar rekomendasi bagi pihak pembuat kebijakan pelayanan kesehatan, terutama manajemen rumah sakit untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang.

3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Sebagai tambahan informasi di institusi pendidikan dan sarana belajar serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan meneliti faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai manajemen di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2024, dengan jenis penelitian kuantitatif dan desain studi *cross-sectional*. Variabel dependen, yaitu disiplin kerja pegawai, sedangkan variabel independen, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa/imbalan, pengawasan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan. Selanjutnya analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dengan metode *descriptive statistics* dan analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dengan derajat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Dari uji *Chi-Square* dapat diketahui tingkat signifikan, ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen jika nilai p vaule $< \alpha = 0,05$.

