

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik yang milik negara maupun swasta, karyawan merupakan aset berharga yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas yang dapat bersaing dengan kompetitor, tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan akan sangat sulit atau bahkan tidak bisa melakukan kegiatan operasionalnya secara keseluruhan. Maka dari itu dibutuhkan karyawan yang disiplin, cerdas, dan siap menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi agar mampu mencapai visi dan misi sesuai dengan harapan perusahaan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, salah satunya yaitu disiplin kerja karyawan. Disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka

karyawan mempunyai disiplin yang rendah. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tinggi.

Menurut Rivai (2005) dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus, disiplin kerja karyawan diduga oleh komitmen organisasi dan pengawasan karena menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam perusahaan. Menurut Sopiah (2018) Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa adanya paksaan. Menurut (Hasan, 2012) komitmen organisasi adalah keinginan suatu individu untuk dapat menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi mampu memuaskan harapan semua karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan karyawan.

Komitmen organisasi dalam mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu kondisi yang teratur dalam melaksanakan pekerjaan yang secara terus menerus agar memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya sanksi yang mengikat tetapi timbul dalam diri nya sendiri. Menurut hasil penelitian Deswin Liando Singal, Adolfina, Lucky O.H Dotulong (2018) menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi

disiplin kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado. Hal ini telah menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2000) Terlihat dari faktor yang mempengaruhi disiplin adalah Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan adalah bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Ada tidaknya pengawasan pimpinan yaitu dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin yaitu atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan atasan langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan karyawan yang ada dibawah nya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat sehingga tugas-tugas yang di bebaskan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Menurut (Manullang, 2012) Pengawasan adalah suatu proses menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan, menilai serta mengoreksi supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana. Menurut (Siagian, 2005), Pengawasan adalah proses pengamatan

pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dikehendaki. Suatu pengawasan dilakukan oleh kepala pengawas setiap divisi yang ada di instansi agar mengetahui pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik atau mengalami kendala. Bila mengalami kendala kepala pengawas berwenang untuk memberikan teguran.

Pengawasan sangat penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan, proses kerja sesuai dengan prosedur, mencegah dan hilangnya hambatan, kesulitan yang akan, sedang, atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan, mencegahnya penyimpangan penggunaan sumberdaya dan mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan agar disiplin kerja dapat terwujud dalam diri seorang pekerja. Menurut hasil penelitian Ningrum (2015) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda ULU Kota Samarinda. Variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda ULU Kota Samarinda. Menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Bila pengawasan tidak dilakukan secara rutin dan baik maka karyawan akan semena-mena dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya.

Menurut Muninjaya (2004) Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang melakukan upaya peningkatan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan. Kondisi masyarakat yang semakin kritis terhadap mutu pelayanan menjadi pendorong bagi profesi kesehatan yang meningkatkan pelayanannya. Pelayanan profesional dalam keperawatan dapat dilakukan melalui

penataan dan pengelolaan manajemen pelayanan keperawatan, kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud perasaan aman, nyaman, serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada proses kesembuhan pasien.

Pada Rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo pembagian shift diberikan toleransi keterlambatan 10 menit, hanya saja masih ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja dengan berbagai alasan serta kurangnya mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh Rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo seperti memakai seragam sesuai hari, memakai sepatu sesuai ketentuan. Fenomena yang terjadi sehubungan dengan disiplin kerja adalah masih rendahnya kedisiplinan perawat terlihat dari masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk jam kerja. Kedisiplinan yang baik akan menumbuhkan rasa senang, terlaksanakannya semua pekerjaan serta tanggung jawabnya, akan tetapi bila disiplin tidak diterapkan dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya maka tidak terlaksanakannya pekerjaan sesuai dengan job deskripsinya.

Berikut ini data keterlambatan perawat Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang Bulan Januari-Maret 2019.

Tabel 1.1

Keterlambatan Perawat Periode Januari-Maret 2019

BULAN	HARI ORANG KERJA (HOK)	TEPAT WAKTU		KETERLAMBATAN	
		Jumlah	% ontime	Jumlah	% terlambat
JANUARI	494	120	79%	291	18%
FEBRUARI	454	271	65%	216	15%
MARET	407	150	72%	307	50%
	1355	541	72%	814	28%

Sumber : Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang

Keterangan pada tabel 1.1 kolom HOK:

- HOK 494 adalah jumlah HOK perawat pada bulan januari.
- HOK 454 adalah jumlah HOK perawat pada bulan februari.
- HOK 407 adalah jumlah HOK perawat pada bulan maret.

Keterangan pada tabel 1.1 kolom tepat waktu (Jumlah) :

- Jumlah 120 adalah Jumlah kehadiran tepat waktu perawat dalam satu bulan hari kerja aktif.
- Jumlah 271 adalah Jumlah kehadiran tepat waktu perawat dalam satu bulan hari kerja aktif.
- Jumlah 150 adalah Jumlah kehadiran tepat waktu perawat dalam satu bulan hari kerja aktif.

Keterangan pada tabel 1.1 kolom tepat waktu (persentase ontime) :

- 79% adalah Persentase kehadiran perawat tepat waktu ontime (rata-rata % tepat waktu).

- 65% adalah Persentase kehadiran perawat tepat waktu ontime (rata-rata % tepat waktu).
- 72% adalah Persentase kehadiran perawat tepat waktu ontime (rata-rata % tepat waktu).

Keterangan pada tabel 1.1 kolom keterlambatan (jumlah):

- Jumlah 291 adalah jumlah Jumlah ketidakhadiran perawat dalam satu bulan hari kerja aktif.
- Jumlah 216 adalah Jumlah ketidakhadiran perawat dalam satu bulan hari kerja aktif.
- Jumlah 307 adalah Jumlah ketidakhadiran perawat dalam satu bulan hari kerja aktif.

Keterangan pada tabel 1.1 kolom persentase terlambat:

- 18% adalah persentase perawat terlambat (rata-rata % terlambat).
- 15% adalah persentase perawat terlambat (rata-rata % terlambat).
- 50% adalah persentase perawat terlambat (rata-rata % terlambat).

Keterangan jumlah 1355 adalah jumlah 3 bulan HOK.

Keterangan jumlah 541 adalah jumlah 3 bulan tepat waktu.

Keterangan jumlah 72% adalah jumlah rata-rata kehadiran ontime 3 bulan.

Keterangan jumlah 814 adalah jumlah keterlambatan 3 bulan.

Keterangan jumlah 28% adalah rata-rata keterlambatan 3 bulan.

Berdasarkan indikator frekuensi kehadiran terlihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 34 perawat paling banyak yang terlambat pada bulan maret sebanyak 50%. Perawat yang terlambat lebih dari 10 menit mendapatkan

teguran tetapi jika sudah 3 kali terlambat akan diberikan sanksi oleh kepala pengawas unit perawat dengan diberikannya SP(Surat Peringatan).

Dari informasi yang diperoleh yang terjadi di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang selain dari frekuensi kehadiran juga terlihat bahwa perawat dalam melayani pasien tidak dengan memperhatikan etika kerja dikarenakan perawat merasa sudah lama bekerja menjadi perawat dengan terlihatnya masa bekerja yang 1-3 tahun perawat merasa bahwa sudah berpengalaman dan sudah melaksanakan dan memperhatikan etika kerja dalam melayani pasien. Terlihat juga dari sering nya perawat mengambil cuti kerja dikarenakan perawat merasa jenuh bekerja dalam kondisi yang dijalani nya dengan tidak adanya libur karena ditanggal merah dan hari besar perawat harus tetap masuk bekerja, karena perawat harus siap saat dibutuhkan dalam kondisi darurat maupun tidak.

Menurut Mowday dalam sopiah (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Fenomena yang terlihat pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang yaitu banyaknya perawat yang ingin resign dikarenakan setelah menikah mengikuti suami dan hamil, karena tuntutan nya sebagai istri harus mengikuti suami. Tidak berkeinginan berkontribusi untuk kemajuan Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswoj, karena perawat merasa tidak diuntungkan juga meskipun Rumah sakit semakin maju. Fenomena diatas disebabkan oleh beberapa indikator yaitu keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, serta keterikatan pegawai kepada pekerjaannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015) faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja perawat adalah pengawasan. Fenomena yang ada pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang yang berkaitan dengan pengawasan yaitu pihak rumah sakit sudah memiliki pedoman baku standart pelaksanaan kegiatan, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang mengabaikan pedoman pelaksanaan dalam pekerjaannya. Pihak pimpinan Rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo juga melakukan penilaian pekerjaan secara rutin, akan tetapi masih ada karyawan yang lalai dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penyimpangan ini terjadi pada karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2010) sebagai berikut : Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, adanya pengukuran kerja pegawai, adanya evaluasi pekerjaan pegawai, serta adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan. Dampak yang di timbulkan dari komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja menurut Koch dalam Sopiah (2018) adalah tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intesitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengkaji lebih dalam dengan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat pada rumah sakit umum Dr. Moedjito Dwidjosiswojo.
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat pada rumah sakit umum Dr. Moedjito Dwidjosiswojo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini pada perawat Rumah sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo dengan menggunakan variabel komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian menggunakan kuesiner yang akan disebarakan kepada perawat pada rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya pada pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh komitmen dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk meningkatkan disiplin karyawan melalui komitmen organisasi dan pengawasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengetahuan, pengalaman dan pengaplikasian ilmu dibidang manajemen, khususnya manajemen sumberdaya manusia (MSDM).

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitianlain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak yang

berkepentingan terutama pihak yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang serupa.