

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di dalam era globalisasi seperti sekarang dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang pesat, kebutuhan akan layanan kesehatan juga terus berubah. Salah satu penyedia jasa yang memberikan layanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan kesehatan masyarakat, karena rumah sakit memberikan pelayanan medis dengan tujuan mengupayakan penyembuhan dan pemulihan terhadap pasiennya. Untuk itu semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal agar dapat bersaing secara global dengan penyedia layanan kesehatan lainnya.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset potensial yang dimiliki dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit tergantung pada kinerja para tenaga medis dan tenaga non medis yang mengelola, salah satunya adalah seorang perawat. Tenaga medis yang melaksanakan tindakan keperawatan adalah penghasil aktivitas terbesar yang mencerminkan mutu

pelayanan rumah sakit sehingga tenaga perawat perlu mendapat perhatian dari manajemen rumah sakit.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam organisasi atau perusahaan, tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian seorang karyawan dapat dikatakan disiplin apabila dia bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan berdasarkan uraian tugas yang diberikan, mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya, serta hadir bekerja tepat waktu.

Disiplin pada dasarnya merupakan tanda-tanda karyawan bersikap dan berperilaku yang menunjukkan kepatuhan ditempat kerja, yaitu antara lain karyawan datang tepat waktu, menggunakan pakaian rapi dan sesuai dengan aturan, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Rumah Sakit Nahdlatul Ulama merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan di Kabupaten Jombang yang merupakan Rumah Sakit Swasta Tipe D yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) yang digagas dan direalisasikan oleh Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama (PCNU) Jombang untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada warga Jombang dan sekitarnya. Menurut data yang diberikan oleh staf SDM dan Kesekretariatan RSNU Jombang tercatat pada

Desember 2018 RSNU Jombang memiliki 60 orang tenaga kerja bidang pelayanan keperawatan dari 139 orang total karyawan.

Berdasarkan data dari Unit SDM dan Sekretariat diperoleh bahwa tingkat kedisiplinan karyawan khususnya perawat dan bidan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang saat ini dapat dikatakan masih rendah. Hal itu terlihat dari hasil rekap absensi dan kehadiran karyawan, serta kurangnya ketaatan mengenai aturan jam kerja dan pemakaian seragam kerja menjadi penilaian terbesar karyawan tidak disiplin. Diketahui rekap absensi dan kehadiran tenaga keperawatan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang cenderung fluktuatif tiap bulannya tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 1.1  
Kehadiran dan Absensi Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan  
Periode Januari – Maret 2019

Bulan	Jumlah Hari Orang Kerja (HOK)	Kehadiran		Tidak Hadir		Total
		Jumlah	% hadir	Jumlah	% tidak hadir	
Januari	1454	613	42%	841	58%	100%
Februari	1380	1178	85%	202	15%	100%
Maret	1451	931	64%	520	36%	100%

Sumber : Unit SDM dan Sekretariat (2019)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diketahui terdapat penurunan tingkat kedisiplinan karyawan bidang pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang ditandai dengan adanya penurunan kehadiran karyawan dalam rekap absensi yang terekam dalam sistem informasi rumah sakit (SIMRS) dan banyaknya karyawan yang datang terlambat, serta kadang enggan melakukan

perekaman *fingerprint* untuk absen masuk dan absen ketika keluar meninggalkan tempat kerja.

Kemudian menurut data yang disampaikan oleh staf HRD dan hasil pengamatan peneliti pada lingkungan RSNU Jombang menemukan bahwa terdapat karyawan yang sengaja tidak melakukan perekaman *fingerprint* karena sadar bahwa ia terlambat datang dan akan dipotong *take home pay* sehingga beralasan bahwa mesin *fingerprint* tidak berfungsi sehingga melakukan perekaman ketika pulang meninggalkan tempat kerja. Disamping itu, karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tentu tidak melakukan perekaman *fingerprint* dan baru melaksanakan perekaman pada hari berikutnya. Sehingga jam kerja yang terekam pada aplikasi melampaui jam kerja asli yang seharusnya.

Tabel 1.2  
Kehadiran Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan  
Periode Januari-Maret 2019

Bulan	Kehadiran (HOK)	Tepat Waktu		Keterlambatan	
		Jumlah	% ontime	Jumlah	% terlambat
Januari	613	350	54%	263	46%
Februari	1178	917	78%	261	22%
Maret	931	667	72%	264	28%

Sumber : Unit SDM dan Sekretariat (2019)

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa terdapat banyak karyawan yang terlambat, walaupun dapat dilihat bahwa persentase tiap bulan fluktuatif, namun jumlah keterlambatan masih diatas angka 20% yang termasuk dalam kategori besar menurut HRD RSNU Jombang. Disebabkan oleh berbagai hal salah satunya

adalah kurangnya tingkat disiplin karyawan dalam mematuhi tata tertib perusahaan.

Hal lain juga dibuktikan oleh banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan pemakaian seragam kerja yang telah ditetapkan Manajemen Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Mereka beranggapan bahwa seragam kerja yang mereka gunakan sudah usang dan kurang nyaman dipakai. Menurut penjelasan staf HRD menyatakan beberapa karyawan yang terindikasi kurang patuh pada pelaksanaan peraturan ini beralasan bahwa yang mendasari mereka tidak mematuhi aturan adalah saatnya memperbarui seragam kerja.

Selain itu, Staf HRD mengatakan bahwa karyawan melakukan perpanjangan jam kerja dengan sengaja agar mendapatkan jatah uang lembur yang dapat menambah pundi-pundi pemasukan mereka. Karyawan yang datang bekerja dipagi hari bekerja dengan santai dan kemudian mengajukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Dari uraian diatas, penulis menduga bahwa kedisiplinan karyawan RSNU Jombang masih harus ditingkatkan demi menjaga kualitas pelayanan dan mutu sumber daya manusia khususnya Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan yang bekerja di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Untuk menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi dapat didukung dengan menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* secara efektif. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2017) yang mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain Tujuan dan kemampuan; Teladan pimpinan; Balas jasa;

Keadilan; Pengawasan melekat (waskat); Sanksi hukuman; Ketegasan; Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan Simamora (2004) menjelaskan bahwa *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja. *Reward* juga merupakan salah satu bentuk respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang lagi tingkah laku tersebut.

*Reward* atau penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai yang merupakan tambahan upah yang diterima pekerja atau karyawan karena ada sesuatu hal berupa prestasi yang diapresiasi oleh perusahaan. Sehingga apabila hasil kerja karyawan meningkat atau mencapai target tertentu maka akan mendapatkan *reward* dalam bentuk pembayaran berupa uang atau dalam bentuk lainnya selain dari pada gaji yang telah ditentukan. Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang memberikan *reward* kepada karyawannya dalam bentuk finansial langsung yang diberikan setiap bulan dan tercantum pada slip gaji sesuai dengan gambar berikut.

Gambar 1.1  
Slip Gaji Karyawan RSNU Jombang

PENERIMAAN		POTONGAN	
GAJI POKOK	-	PAJAK PPh 21	-
TUNJANGAN JABATAN	-	KOPERASI	-
TUNJANGAN FUNGSIONAL	-	BPJS KESEHATAN	-
TUNJANGAN TRANSPORTASI & KONSUMSI	-	BPJS TK	-
TUNJANGAN TRANSGAP JABATAN/ TUGAS	-	KASIR	-
TOTAL INSENTIF	-	KEDISIPLINAN	-
PENAMBAHAN	-		
<b>TOTAL PENERIMAAN</b>			
TAKE HOME PAY	-	Jombang, .....-.....	
		Dibuat Oleh	
		HM. Hamid Bisri, SE.Ak., M.Si	

Sumber : Unit SDM dan Kesekretariatan (2019)

Pada gambar 1.1 diatas peneliti dapat menguraikan bahwa setiap bulan karyawan mendapatkan penerimaan pada kolom sebelah kiri yang terdapat salah satunya adalah total insentif, penerimaan ini akan diterima karyawan dengan jumlah yang berbeda antar karyawan tergantung pada indeks karyawan dan produktifitas karyawan serta beban kerja. Kemudian pada bagian kanan adalah potongan yang salah satunya terdapat kedisiplinan, potongan ini diperuntukkan bagi karyawan yang kurang patuh pada aturan jam kerja. Baik terlambat datang maupun yang pulang meninggalkan tempat kerja tanpa melakukan perekaman *fingerprint*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah penerapan dalam pemberian *punishment*. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada karyawan

yang melanggar. *Punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan agar patuh terhadap segala ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penerapan pemberian *punishment* di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, dalam hasil rapat manajemen Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang menetapkan bahwa setiap keterlambatan diatas jam toleran akan dipotongkan pada *take home pay* slip gaji sebesar Rp 10.000,00 pada kolom kedisiplinan untuk pelanggaran terhadap kepatuhan pada jam kerja serta teguran secara lisan maupun tulisan untuk pelanggaran terhadap peraturan perusahaan mengenai pemakaian seragam kerja.

Oleh karena itu, *reward* dan *punishment* harus diberikan secara efektif, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Dengan adanya keseimbangan dan keselarasan antara pemberian *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan akan semakin berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sesuai dengan ketetapan perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja agar mendapatkan hasil kerja secara maksimal.

*Reward* digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan supaya lebih giat dan semangat dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan *punishment* digunakan untuk menanggulangi ketika karyawan yang melanggar atau menghambat kewajibannya sehingga nantinya dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama.

Sebuah *reward* dan *punishment* yang kurang efektif diterapkan pada suatu perusahaan, akan mengakibatkan penurunan tingkat kedisiplinan karyawan,



diantaranya pegawai mempunyai kemampuan tetapi tidak bergairah untuk bekerja, rendahnya tingkat kehadiran dan absensi, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan perusahaan atau perintah atasan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan telah diketahui betapa pentingnya penerapan *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bidang Pelayanan Keperawatan RSNU Jombang “.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Apa pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?
2. Apa pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?

## **1.3. Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi permasalahan yang akan diteliti mengenai pemberian *reward* yang diterapkan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sesuai dengan yang tercantum pada variabel penelitian adalah pemberian kompensasi secara langsung dalam bentuk insentif, fokus penelitian pada perawat dan bidan yang melakukan pelayanan keperawatan.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang,
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

##### **a. Manfaat Akademis**

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi atau mahasiswa yang akan melakukan suatu penelitian dengan tema yang sama.

##### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan rumah sakit dalam menerapkan pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.