

JurnalKajianKesehatanMasyarakat	Vol .2No.2	Edition:November2019–April2020
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JK2M	
Received:15 Mei 2022	Revised:17 Mei 2022	Accepted:19 Mei 2022

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN NON PNS PADA RSUD dr. FAUZIAH BIREUEN TAHUN 2021

Safrizal , Jon Piter Sinaga, Bungamari Sembiring
Institut Kesehatan Deli Husada
e-mail: ojss2safrizal@gmail.com

ABSTRACT

Work discipline is defined as an attitude or behavior of an employee in an organization to always obey, respect, and respect various rules and norms that have been set by the organization in order to achieve organizational goals.

The type of research used is quantitative research with a survey method that aims to analyze the factors related to the work discipline of non-civil servants at RSUD dr. Fauziah Bireuen in 2021. This research will be carried out at RSUD dr. Fauziah Bireuen from November 2021 to March 2022. The sample selection in this study was carried out using the Slovin formula, based on this formula the number of samples was 90 non-civil servants. The sampling method used is consecutive sampling.

Variables of Supervision System, Provision of Sanctions, Rewards/Reward Services and Leadership Exemplary related to Work Discipline of Non-PNS Employees At RSUD dr. Fauziah Bireuen 2021. The most dominant variable with non-civil servant employee work discipline is the supervisory system and has 5,859 times the opportunity to improve work discipline for non-civil servant employees at RSUD dr. Fauziah Bireuen.

It is necessary to establish a supervisory system to monitor and evaluate the work discipline of Non-PNS employees, Imposing sanctions on employees who violate the rules, especially those related to work discipline and Adjusting the provision of rewards/services to the workload conditions and work discipline of non-PNS employees at RSUD dr. Fauziah Bireuen.

Keywords : work discipline, non-civil servant employees, supervision

1. PENDAHULUAN

Disiplin adalah hal terpenting dalam hidup dan segala sesuatu yang kita lakukan harus teratur. Perilaku disiplin sangat penting dalam kehidupan, baik secara individu maupun kelompok. Disiplin adalah proses mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur (Simamora, 2012).

Dalam suatu organisasi, kedisiplinan menjadi prioritas, salah satunya adalah disiplin perusahaan, dan seluruh karyawan dituntut untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan pekerjaan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Perkembangan rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan semakin pesat. Rumah sakit harus selalu meningkatkan pelayanannya agar dapat terus bersaing menjadi pilihan masyarakat. Menurut Hasibuan (2016), hal ini disebabkan oleh semakin ketatnya persaingan antar rumah sakit yang dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah rumah sakit baru, kemudahan akses masyarakat terhadap informasi, selektivitas konsumen dalam memilih produk perawatan kesehatan, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan.

Kualitas peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Dessler (2015)

berpendapat bahwa keberhasilan suatu institusi rumah sakit tergantung pada dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja dan sarana atau prasarana penunjang atau fasilitas kerja. SDM adalah orang-orang yang bekerja atau menjadi anggota organisasi yang disebut *people*, *employee*, *labor*, dan organisasi lainnya. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja dan produktivitas pegawai.

Karyawan RSUD dr. Fauziah Bireuen terdiri dari 533 orang karyawan PNS, 18 orang karyawan non PNS dokter spesialis dan 635 orang karyawan non PNS (Profil RSUD dr. Fauziah Bireuen, 2021).

Pegawai Non PNS atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor adalah pegawai yang bukan berstatus PNS, atau pensiunan PNS, atau TNI/Polri atau pensiunan TNI/Polri yang dipekerjakan oleh SKPD/UK yang menerapkan PPK-BLUD.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada bulan Oktober 2021, RSUD dr. Fauziah Bireuen sudah mengeluarkan surat pemberitahuan Sehubungan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Bireuen Nomor 12 Tahun 2013 yang berisi mengenai peraturan dan tata tertib serta sanksi disiplin kerja bagi seluruh karyawan baik PNS maupun Non PNS. Namun, menurut pengamatan peneliti, masih banyak non-PNS yang terlambat. Selain itu, kurangnya disiplin kerja juga terlihat dari buruknya implementasi peraturan rumah sakit, antara lain kartu registrasi, kehadiran Apple, dan penggunaan atribut

pelayanan yang lengkap. Pelanggaran-pelanggaran tersebut, baik langsung maupun tidak langsung, menurunkan citra rumah sakit di mata publik.

Review kehadiran oleh seluruh staf RSUD Dr. Fauziah Bireuen menunjukkan bahwa non-PNS memiliki tingkat keterlambatan tertinggi, sedangkan PNS memiliki tingkat keterlambatan yang relatif rendah.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berniat untuk menganalisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireuen Tahun 2021.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif dengan metode Survei yang bertujuan untuk menganalisis Faktor Yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireuen Tahun 2021. Dalam penelitian ini variabel penelitian yaitu : Sistem Pengawasan, Pemberian Sanksi, Imbalan/Balas Jasa dan Keteladanan Pimpinan.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Waktu penelitian dimulai bulan November 2021 sampai Maret 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Non PNS di RSUD dr. Fauziah Bireuen yaitu sejumlah 635 orang karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Dari perhitungan rumus ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 90 karyawan Non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireuen. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *consecutive sampling*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hubungan Sistem Pengawasan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireuen Tahun 2021.

Variabel	Sistem Pengawasan						p-value
	Baik		Kurang baik		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
Disiplin Kerja							
Tinggi	24	26,7	14	15,5	38	42,2	0,036
Rendah	20	22,2	32	35,6	52	57,8	
Total	44	48,9	46	51,1	90	100	

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan sistem pengawasan dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireuen, diketahui bahwa dari 44 orang yang menyatakan bahwa sistem pengawasan baik, sebanyak 24 orang responden (26,7%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 20 orang responden (22,2%) memiliki disiplin kerja yang rendah. Diketahui juga bahwa dari 46 orang responden yang menyatakan bahwa sistem pengawasan kurang baik, sebanyak 14 orang responden (15,5%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 32 orang responden (35,6%) memiliki disiplin kerja yang rendah.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,036$ ($p < \alpha$) yang artinya ada hubungan secara statistik antara sistem pengawasan dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun.

Tabel 2. Hubungan Pemberian Sanksi dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireun Tahun 2021.

Variabel	Pemberian Sanksi						p-value
	Kurang sesuai				Jumlah		
	Sesuai				f	%	
	f	%	f	%	f	%	
Disiplin Kerja							
Tinggi	2	22,0	1	20,8	38	42,2	0,09
Rendah	4	46,7	1	11,0	52	57,8	
Total	6	68,9	2	31,1	9	100,0	

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan pemberian sanksi dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun, diketahui bahwa dari 62 orang yang menyatakan bahwa pemberian sanksi sesuai, sebanyak 20 orang responden (22,2%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 42 orang responden (46,7%) memiliki disiplin kerja yang rendah. Diketahui juga bahwa dari 28 orang responden yang menyatakan bahwa pemberian sanksi kurang sesuai, sebanyak 18 orang

responden (20%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 10 orang responden (11,1%) memiliki disiplin kerja yang rendah.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,009$ ($p < \alpha$) yang artinya ada hubungan secara statistik antara pemberian sanksi dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun.

Tabel 3. Hubungan Imbalan/Balas Jasa dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireun Tahun 2021.

Variabel	Imbalan/Balas						p-value
	Kurang sesuai				Jumlah		
	Sesuai				f	%	
	f	%	f	%	f	%	
Disiplin Kerja							
Tinggi	1	15,6	2	26,4	38	42,2	0,05
Rendah	3	34,1	2	23,4	52	57,8	
Total	4	50,5	4	50,5	9	100,0	

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan imbalan/jasa dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun, diketahui bahwa dari 45 orang yang menyatakan bahwa imbalan/jasa sesuai, sebanyak 14 orang responden (15,6%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 31 orang responden (34,4%) memiliki disiplin kerja yang rendah. Diketahui juga bahwa dari 45 orang responden

yang menyatakan bahwa imbalan/jasa kurang sesuai, sebanyak 24 orang responden (26,6%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 21 orang responden (23,4%) memiliki disiplin kerja yang rendah.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,05$ ($p < \alpha$) yang artinya ada hubungan secara statistik antara imbalan/jasa dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun.

Tabel 4. Hubungan Keteladanan Pimpinan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireun Tahun 2021.

Keteladanan Pimpinan							
Variabel	Baik		Kurang baik		Jumlah		p-value
	f	%	f	%	f	%	
Disiplin Kerja							
Tinggi	15	16,6	23	25,6	38	42,2	0,041
Rendah	33	36,7	19	21,1	52	57,8	
Total	48	53,3	42	46,7	90	100	

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan keteladanan pimpinan dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun, diketahui bahwa dari 48 orang yang menyatakan bahwa keteladanan pimpinan baik, sebanyak 15 orang responden (16,6%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 33 orang responden (36,7%) memiliki disiplin kerja yang rendah. Diketahui

juga bahwa dari 42 orang responden yang menyatakan bahwa keteladanan pimpinan kurang baik, sebanyak 23 orang responden (25,6%) memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sebanyak 19 orang responden (21,1%) memiliki disiplin kerja yang rendah.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,041$ ($p < \alpha$) yang artinya ada hubungan secara statistik antara keteladanan pimpinan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Logistik

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Sistem Pengawasan	1.768	.574	9.472	1	.002	5.859	1.900	18.065
	Pemberian Sanksi	-.152	.766	3.937	1	.047	.219	.049	.982
	Imbalan Balas Jasa	-.421	.764	.303	1	.582	.657	.147	2.937
	Keteladanan Pimpinan	-.281	.861	.107	1	.744	.755	.140	4.081
	Constant	.760	.887	.733	1	.392	2.137		

a. Variable (s) entered on step 1: Sistem Pengawasan, Pemberian Sanksi, Imbalan Balas Jasa, Keteladanan Pimpinan.

Berdasarkan nilai p-value diketahui bahwa variabel sistem pengawasan yang memiliki nilai $0,002 < 0,05$ memiliki hubungan dengan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun dan berdasarkan nilai Exp(B) pada hasil uji Multivariat diketahui bahwa variabel sistem pengawasan memiliki nilai terbesar yaitu 5,859 artinya sistem

pengawasan memiliki peluang 5,859 kali untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun.

KESIMPULAN

1. Variabel Sistem Pengawasan, Pemberian Sanksi, Imbalan/Balas Jasa dan Keteladanan Pimpinan berhubungan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non PNS Pada RSUD dr. Fauziah Bireun Tahun 2021.
2. Variabel yang paling dominan dengan disiplin kerja karyawan non PNS adalah sistem pengawasan dan memiliki peluang 5,859 kali untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan non PNS pada RSUD dr. Fauziah Bireun.

DAFTAR PUSTAKA

Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No. 2, Juni 2019, hal. 191 – 206

Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Hasibuan, M.S.P .(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 18, Jakarta: Bumi Aksara

Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta

Nurdin , Hardian Musrsito, Munzir. (2020). Pengaruh Besarannya Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal sosio-ekons, Volume 12, No. 1, April 2020, pp. 50-59 , e-ISSN: 2502-5449 , p-ISSN: 2085-2266 , DOI : 10.30998/sosioekons.v12i1.5651

Peraturan Bupati Bireuen Nomor 12 Tahun 2013 yang berisi mengenai peraturan dan tata tertib serta sanksi disiplin kerja

Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014. Tentang Rumah Sakit.

Peraturan Menteri Kesehatan No. 34 Tahun 2016. Tentang Standart Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit

Profil RSUD dr. Fauziah Bireuen, 2021

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta

Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil. Sedarmayanti Refika Aditama. Jakarta: Reflika Aditama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit

Undang-Undang RI No. 4 Tahun 2018. Tugas dan fungsi dari rumah sakit

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh.
Jakarta : Raja Grafindo Persada.