

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, SDM karyawan di rumah sakit mencakup tenaga medis, tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan atau tenaga penunjang kesehatan. SDM karyawan yang ingin diteliti adalah tenaga kesehatan. Sesuai dengan pasal 182 ayat 2 yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan adalah karyawan yang memiliki kompetensi di bidang kesehatan komunitas. Bidang kesehatan komunitas ini merupakan bidang kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien.

Rendahnya tingkat kualitas sdm kesehatan dan kompetensi tenaga kerja, diperlukan investasi yang berkelanjutan dalam pendidikan dan pelatihan, peningkatan akses terhadap pendidikan medis dan pelatihan lanjutan, serta pengembangan sistem pengawasan dan penilaian kinerja yang ketat. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang aman, efektif, dan berkualitas. Penting bagi karyawan untuk selalu memastikan bahwa hasil kerja yang mereka capai sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki sesuai dengan kode etik yang berlaku. Hal ini tidak hanya menguntungkan individu secara pribadi, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan dan integritas organisasi secara keseluruhan (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017). Oleh karena itu, untuk memperoleh tingkat disiplin kinerja karyawan yang

bermutu, diperlukan *feedback* terhadap hasil kerja yang telah mereka berikan kepada masyarakat.

Berlandaskan Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 Tahun 2020, menyatakan bahwa rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan untuk memberikan pelayanan perorangan secara lengkap, yang berupa pelayanan rawat jalan, rawat inap dan kegawatdaruratan. Sehingga karyawan yang memberikan pelayanan tersebut, harus dapat meningkatkan efektifitas kerjanya dengan cara menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan kode etik. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung memiliki nilai-nilai yang kuat terkait tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan ini mampu mengatur diri sendiri dan melakukan tugas-tugas dengan efektif tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut pada karyawan rumah sakit dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* dan *punishment*. Menurut Wibowo et al (2022), adanya *reward* membuat karyawan lebih bahagia dan produktif, sedangkan *punishment* dijadikan untuk membatasi perilaku yang tidak diinginkan terjadi. Sehingga *reward* dan *punishment* ini sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja di rumah sakit.

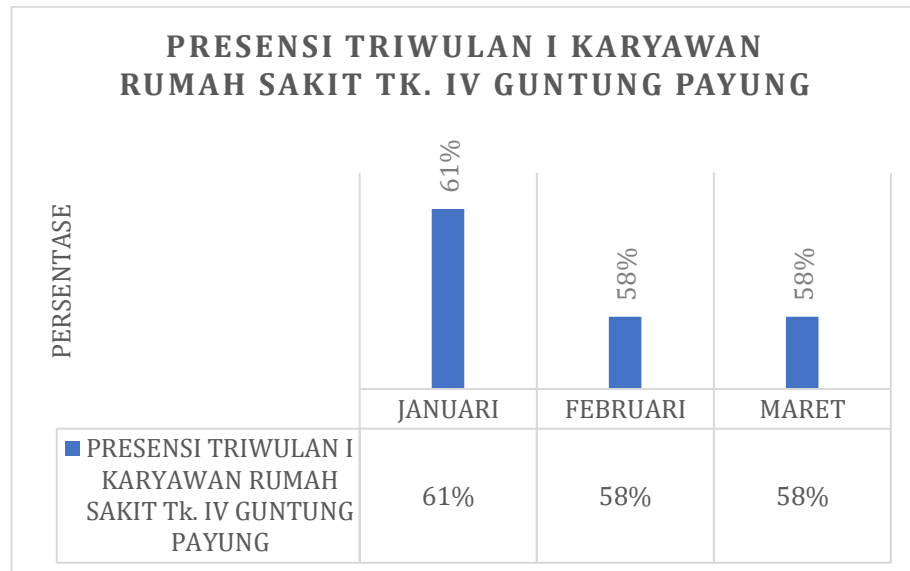
Berlandaskan penelitian dari Arianto & Setiyowati (2020) pada sebuah perusahaan yaitu rendahnya disiplin kerja terkait absensi yang tinggi, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan yang inklusif dan proaktif, seperti implementasi kebijakan yang jelas dan adil terkait absensi, memberikan insentif bagi kehadiran yang konsisten, dan mengadakan pelatihan atau

penyuluhan tentang pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan meminimalkan dampak negatif yang timbul dari tingkat absensi yang melebihi standar toleransi yang ditetapkan.

Berlandaskan penelitian Bandiyono (2021), *reward* berpengaruh terhadap disiplin pegawai, sedangkan *punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Namun, penelitian Wibowo et al., (2022) menyatakan *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian Sujatmiko (2020) di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam, menyatakan bahwa adanya hubungan antara *reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja karyawan.

Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat untuk menyediakan perawatan medis yang berkualitas dan memadai. Di sisi lain, karyawan rumah sakit juga memiliki kewajiban untuk menjaga disiplin kerja yang baik untuk menjaga efisiensi operasional dan kualitas layanan. Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung merupakan salah satu rumah sakit TNI AD dengan kelas D. Rumah sakit TNI berada di bawah struktur organisasi militer yang ketat dan terdisiplin. Walaupun disiplin dianggap nilai fundamental dalam kehidupan militer, termasuk di dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit TNI. Namun, bertolak belakang dengan hasil observasi yang dilakukan selama magang dari 1 April hingga 6 Mei 2024 menunjukkan bahwa ada karyawan yang kurang mematuhi pola budaya organisasi terkait presensi. Hal

ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang diharapkan dan praktik yang terjadi di lapangan. Dari data yang di ambil oleh peneliti, masih terdapat karyawan yang tidak presensi disaat masuk jam kerja maupun jam pulang kerja selama Triwulan I tahun 2024 sebagai berikut:



Gambar 1. Persentase Presensi Triwulan I Karyawan Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung

Dari diagram di atas, dapat ditarik kesimpulannya bahwa dalam Triwulan I *persentase* presensi karyawan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung masih perlu peningkatan dari segi penerapan presensi digital yaitu menggunakan teknologi *fingerprint*. Ketentuan rumah sakit memberikan toleransi pada karyawan terlambat masuk kerja 30 menit. Standar terlambat masuk kerja itu belum diterapkan dengan baik di rumah sakit tersebut.

Adapun hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, beberapa hal yang menurunkan minat karyawan untuk menggunakan mesin *fingerprint* adalah lupa sebab posisi mesin *fingerprint* tidak searah dengan jalan menuju

ke gedung manajemen. Hal ini merupakan masalah yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan kenyamanan karyawan dalam menggunakan sistem presensi.

Berlandaskan data diatas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan *Reward* dan *Punishment* dengan Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit TK. IV Guntung Payung Banjarbaru”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dia atas, sehingga dapat di putuskan bahwa rumusan masalah yang dapat, yaitu :

1.2.1 Bagaimana hubungan *reward* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru?

1.2.2 Bagaimana hubungan *punishment* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus seperti yang diuraikan, sebagai berikut :

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan *reward* dan *punishment* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui *reward* tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru
- b. Mengetahui *punishment* tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru
- c. Mengetahui disiplin kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru
- d. Mengetahui hubungan *reward* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru
- e. Mengetahui hubungan *punishment* dengan disiplin kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Tk. IV Guntung Payung Banjarbaru

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkait hubungan *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja tenaga kesehatan di rumah sakit serta dapat dijadikan acuan atau rujukan serta pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

### 1.4.2 Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah guna pengembangan bagi:

- a. Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang sudah ada dapat menghibahkan dasar pengetahuan yang lebih mendalam tentang bagaimana *reward*

(penghargaan) dan *punishment* (hukuman) mempengaruhi disiplin kerja tenaga kesehatan. Peneliti selanjutnya dapat membangun dan memperluas pengetahuan ini dengan mempertimbangkan konteks yang berbeda atau memperdalam analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi hasil penelitian.

b. Institusi Pendidikan

Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk memperbarui atau menyempurnakan kurikulum dalam program studi administrasi rumah sakit. Institusi pendidikan dapat mengintegrasikan temuan penelitian ke dalam materi pengajaran untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit.

c. Instansi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat membantu dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit. Dengan mengetahui strategi *reward* dan *punishment* yang efektif, manajemen dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan memastikan sistem presensi berjalan dengan efektif.