

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan suatu usaha tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (pegawai). Para pegawai merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dan persaingan global.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan peranan semua sumber daya yang dimilikinya tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, salah satu cara memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dapat efektif bekerja dan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer (Hasibuan, 2012). Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fenomena Kedisiplinan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sudah cukup baik, Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang menetapkan jam kerja perawat terbagi menjadi 3 shift. Dimulai dari :

1. Shift pagi : 07.00 - 14.00 = 7 jam
2. Shift siang : 14.00 - 20.00 = 7 jam
3. Shift malam : 20.00 - 07.00 = 11 jam

Pembagian shift diberikan toleransi keterlambatan 5 menit, hanya saja masih ada pegawai kurang disiplin yang terlambat masuk jam kerja dan sebagian tidak mengikuti apel pagi, masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan sehingga jarang yang memiliki hari kerja penuh. Seringnya pegawai meninggalkan pekerjaan untuk urusan pribadi, menerima telepon pribadi, bahkan bermain internet atau mengobrol pada saat jam kerja yang bukan untuk kepentingan pekerjaan sementara pegawai tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan segera. Berikut ini data rekapitulasi absensi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang pada bulan April 2018 terdapat 58 orang karyawan yang terlambat.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Non medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang Bulan April 2018

No.	Akumulasi Keterlambatan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat
1	<15 menit	34
2	15-30 menit	16
3	30-60 menit	5
4	>60 menit	3
Jumlah		58

Sumber: Data Absensi *Finger Print* RS NU Jombang April 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 58 karyawan paling banyak karyawan yang terlambat kurang dari 15 menit sebanyak 34 karyawan (58,6%) dan lebih dari 60 menit sebanyak 3 (5,2%) orang karyawan. karyawan yang terlambat lebih dari 3 kali dilakukan peneguran oleh pimpinan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah Pengawasan Kerja. Penelitian Ningrum (2015) membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Penelitian Bismala (2014) juga membuktikan bahwa pengawasan mempengaruhi disiplin kerja karyawan (PERSERO) Medan. Menurut Suwardi (2012), Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Dan dalam rangka menegakkan pengawasan juga diperlukan adanya teladan dari pimpinan agar dapat mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan.

Menurut Handoko (2014) pengawasan adalah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Hadibroto (2012)

pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi atau kegiatan dengan tujuan agar organisasi atau kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berkaitan dengan pengawasan yaitu pihak rumah sakit sudah memiliki pedoman baku standart pelaksanaan kegiatan, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang mengabaikan pedoman pelaksanaan dalam pekerjaannya. Pihak rumah sakit NU juga melakukan penilaian pekerjaan secara rutin, akan tetapi masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, penyimpangan ini terjadi pada pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Faktor lain dalam suatu organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai selain pengawasan adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Penelitian Bismala (2014) membuktikan bahwa pengawasan dan kepuasan Kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan (PERSERO) Medan Menurut Handoko (2008) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana peran pegawai memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif pegawai dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sehubungan dengan kepuasan kerja adalah kurangnya pegawai mendapat penghargaan dan pengakuan berupa pujian atas hasil kerja dari pimpinan, sulitnya mendapat promosi jabatan menjadi karyawan tetap karena mayoritas adalah

tenaga kontrak, dan masih adanya pegawai non medis yang tidak mampu bekerjasama dengan tim atau cenderung saling melempar tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam bentuk sebuah Proposal dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (obyek penelitian) dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagai sumbangan saran agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kedisiplinan pegawai.