

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar rujukan. Organisasi ini bergerak dalam bidang jasa pelayanan yang bersifat *non-profit* atau tidak mencari keuntungan. Terdapat pemetaan kelas sosial ekonomi di rumah sakit tergantung kemampuan finansial ekonomi calon pasien. Pelayanan di rumah sakit dibedakan menjadi beberapa kelas seperti kelas super VIP, VIP, Kelas I, Kelas II, dan Kelas III. Dengan adanya perbedaan tersebut perbedaan fasilitas dan pelayanan dari antar kelas (RSUD, 2023).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus termasuk rumah sakit yang mendapat peringkat kelas B yang memberikan pelayanan kedokteran spesialis luas dan subspecialis terbatas yang diharapkan dapat memberikan pelayanan baik untuk para pasien. Semua tugas dan fungsi rumah sakit sudah diatur dalam Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kudus Nomor 3 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Kudus (RSUD, 2023).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2018 tentang kewajiban rumah sakit dan kewajiban pasien dalam pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa pemilik atau pengelola pelayanan kesehatan seperti rumah sakit bertanggung jawab memberikan fasilitas pelayanan kesehatan untuk pasien. Setelah Covid-19 masuk di Indonesia, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) mengeluarkan pedoman pelayanan rumah sakit saat terjadi pandemi

Covid-19. Edisi Revisi 1 berisikan bahwa pemilik atau pengelola rumah sakit harus mempersiapkan pelayanan yang sesuai dengan standar protokol kesehatan nasional dan sesuai dengan arahan dari WHO. Hal ini bertujuan untuk menunjang produktivitas kerja sekaligus menjaga pasien, pengunjung, dan seluruh sumber daya manusia yang ada di lingkungan rumah sakit untuk memberikan perlindungan dari bahaya virus Covid 19 (RSUD, 2023).

Pandemi Covid-19 membuat komunikasi menjadi terbatas karena harus menjaga jarak demi mencegah penularan virus yang sangat cepat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam rangka penanganan corona virus disease 2019 Covid-19 memaksa karyawan untuk menjaga jarak serta banyak penyesuaian peraturan seperti penggunaan alat pelindung diri dan standar pelaksanaan yang harus sesuai arahan WHO karena penyesuaian kondisi yang terjadi (BPK, 2020).

Kebijakan organisasi dan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam peraturan direktur RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus nomor 02 tahun 2022 tentang kebijakan umum dan keuangan RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus (RSUD, 2023). Tantangan lain yang timbul secara global adalah terbatasnya jumlah alat pelindung diri (APD) untuk membantu mencegah penularan virus Covid-19 terutama bagi petugas di rumah sakit. Hal tersebut menyebabkan organisasi lebih bijak memilih dan melakukan upaya perlindungan bagi pegawai rumah sakit dengan mengeluarkan surat edaran nomor: 447/1846/37.02.01/2020 tentang pemakaian alat pelindung diri bijak tanggap Covid-19 RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus (RSUD, 2023).

Tabel 1.1

Pemakaian APD Bijak Tanggap Covid-19 RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus

NO	AREA DAN PEKERJAAN	APD
ZONA MERAH		
	<ul style="list-style-type: none"> - Area perawatan PDP dan confirm Covid-19 - Semua personil harus memakai APD lengkap - Akses terbatas 	
	Ruang isolasi Melati 1, Ruang isolasi Dahlia 1, Ruang isolasi IGD, Poli MCU Covid, Tempat pelayanan PDP dan confirm Covid-19 lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Masker N95 • Face shield • Cover all jumpsuit • Sarung tangan medis bersih • Sarung sepatu/boots
ZONA KUNING		
	<ul style="list-style-type: none"> - Semua petugas memakai APD berikut - APD dapat ditambah, sesuai indikasi (contoh: tindakan potensi aerosol, pemulasaraan jenazah, terapi wicara) 	
	IGD, VK, IBS, ICU/PICU/NICU, Instalasi Hemodialisa, Instalasi Rehabilitasi Medis, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Laboratorium, Instalasi Radiologi, Farmasi (pelayanan pasien), Unit Pemulasaraan Jenazah.	<ul style="list-style-type: none"> • Masker bedah • Face shield • Gown
ZONA HIJAU		
	<ul style="list-style-type: none"> - Area non infeksius - Personil tidak memakai APD, kecuali ada indikasi 	
	Instalasi CSSD dan Laundry, Instalasi Gizi, Instalasi Farmasi (administrasi), Instalasi Rekam Medis, Humas, Instalasi Pendidikan dan Pelatihan, SPGDT, Ruang Komite Medis, Area Perkantoran.	

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2020.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu tentang cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Manajemen sumber daya manusia membahas tentang cara mengatur peranan manusia di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang cepat dan tepat. Manajemen sumber daya manusia menyangkut banyak hal seperti pengorganisasian, pengarahan dalam melaksanakan tugas, pengembangan karir, dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan, disiplin waktu, dan kesesuaian dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang optimal (Hasibuan, 2017:19).

Disiplin kerja dijadikan para manajer sebagai dasar untuk memberikan arahan agar karyawan dapat merubah perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang sudah ditetapkan. Dengan adanya sikap disiplin kerja diharapkan bisa membuat situasi kerja menjadi kondusif (Veithzal & Rivai, 2014). Kedisiplinan dapat mencerminkan karakter karyawan, apakah mengikuti aturan yang sudah ada atau malah sebaliknya yaitu bekerja sesuka hati. Kedisiplinan bisa terjadi karena banyak hal salah satunya dengan adanya pengawasan dari atasan maupun petugas. Pengawasan yang dilakukan akan membuat karyawan mempunyai kesadaran diri untuk disiplin dalam bekerja (Bintoro & Daryanto, 2017:95).

Membentuk sikap disiplin kerja tidak cukup dengan adanya pengawasan saja. Selain pengawasan yang ketat dibutuhkan juga komunikasi yang tepat dan mudah diterima oleh karyawan. Komunikasi adalah sebuah cara seseorang

menyampaikan sesuatu kepada orang lain dengan cara memberikan informasi secara langsung ataupun melalui surat tertulis (Rohim, 2016:124).

Selain pengawasan yang ketat dan komunikasi yang tepat, terdapat hal yang tidak kalah penting dalam membentuk karakter disiplin kerja yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan dari sebuah organisasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja di sebuah organisasi dengan nominal kompensasi dan tunjangan sesuai dengan jabatan dan Upah Minimum Kerja (UMK) di daerah perusahaan tersebut berdiri. Selain gaji atau upah dan tunjangan, karyawan juga bisa mendapatkan *reward* atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan di organisasi (Handoko, 2017:152).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, terdapat permasalahan yang dialami oleh pegawai non-medis RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus diantaranya adalah pengawasan yang dilakukan atasan sangat ketat, terutama pada kedisiplinan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD). Komunikasi yang sering berubah karena banyaknya kebijakan baru juga dikeluhkan oleh karyawan. Selain itu, kompensasi berupa insentif dan fasilitas yang didapatkan pegawai masih rendah dibandingkan dengan resiko yang dihadapi.

Terdapat beberapa *research gap* yang mendasari penelitian ini. Penelitian dari Adhany, Fauzi, & Sandhi (2022) menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. Namun, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohmania & Juwita, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. Hal ini dikarenakan dalam membentuk karakter disiplin kerja karyawan atasan harus melakukan pengawasan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan SK yang berlaku dan mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Sari (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat RSUD Bangkinang. Namun, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto & Veronica, 2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau.

Permana (2019) melakukan penelitian dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi. Namun, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhany, Fauzi, & Sandhi (2022) menemukan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. Meskipun perusahaan memberikan *reward* atau kompensasi diluar gaji pokok hal tersebut masih tidak cukup untuk membuat karyawan mengikuti peraturan yang berlaku diperusahaan dikarenakan *reward* yang diberikan dirasa masih kurang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perlu adanya perbaikan sikap disiplin kerja pegawai RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus. Sebagai tindak lanjut untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, maka perlu dilakukan

penelitian berjudul “Pengaruh Pengawasan, Komunikasi, dan Kompensasi Di Masa Normal Baru Terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus”.

1.2. Ruang Lingkup

Lingkup penelitian ini dibatasi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen yang terdiri dari pengawasan (X1), komunikasi (X2), kompensasi (X3) serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).
- 2) Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus.
- 3) Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non-medis pada jabatan pramu boga, pramu saji, pramu logistik, pengemudi, portir, pemulasaran jenazah, dan tenaga administrasi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus.
- 4) Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada pegawai non-medis.
- 5) Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Juni 2023.

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah berdasar latar belakang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan melalui pengukuran hasil kerja dengan observasi secara langsung maupun melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat

menambah tekanan pada karyawan. Hal ini terjadi karena perubahan situasi pandemi yang terjadi.

- 2) Penyampaian informasi mengenai penegakan aturan kerja yang terlalu cepat berubah. Banyaknya kebijakan penyesuaian kondisi pasca pandemi Covid-19 di masa normal baru sering dikeluhkan oleh karyawan.
- 3) Insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan masih rendah dibandingkan dengan resiko penularan virus Covid-19 yang dihadapi. Pemberian insentif sudah diatur dalam peraturan direktur RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus nomor 02 tahun 2022 tentang kebijakan umum dan keuangan RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus.
- 4) Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus adalah salah satu rumah sakit rujukan pasien Covid-19 sehingga pengawasan lebih diperketat dan komunikasi menjadi terbatas karena harus jaga jarak. Kondisi pekerjaan yang beresiko tinggi tidak sebanding dengan insentif yang diberikan mengakibatkan kedisiplinan karyawan non-medis RSUD dr. Loekmono Hadi Kudus menurun karena adanya rasa takut terhadap penyebaran virus yang begitu cepat.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai non-medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus?
- 2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai non-medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus?

- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap non-medis disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus?
- 4) Bagaimana pengaruh pengawasan, komunikasi, kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai non-medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara pengawasan, komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai non-medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Loekmono Hadi Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian dapat memberikan acuan atau bahan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh pengawasan, komunikasi, dan kompensasi terhadap disiplin kerja di masa normal baru RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi RSUD Dr. Loekmono Hadi Kudus dalam meningkatkan disiplin kerja khususnya melalui dari sisi pengawasan, komunikasi, dan kompensasi. Serta dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai rumah sakit.