

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi di era *society 5.0 (five point zero)* semakin berkembang pesat sehingga mempermudah dalam mengakses informasi. Dampak positif dari kemajuan teknologi dapat dirasakan di berbagai aspek, termasuk pada aspek ekonomi dan manajemen yang mengalami kemajuan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan adanya perangkat elektronik yang serba canggih dalam kehidupan masyarakat dan secara signifikan dapat mempermudah para pegawai dalam mengakses informasi maupun mengolah data. Teknologi di era *society 5.0 (five point zero)* khususnya pada teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang tersedia lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Kenyataannya bahwa teknologi informasi bukan hanya menjadi kebutuhan, namun juga menjadi prasyarat bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Kurniawan & Usuluddin, 2021).

Handayani & Azizah (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam mendukung pertumbuhan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kerja yang baik. Oleh karena itu, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan dapat mengoptimalkan operasionalnya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang dapat menjadikan seorang karyawan profesional dalam bekerja adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan yang ada di perusahaan, baik yang tercatat secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mencakup perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap semua aturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya teratur, tekun, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Malombeke et al., 2024).

Afriani & Maliah (2021) menyatakan absensi merupakan rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menandakan kehadiran atau ketidakhadiran mereka di tempat kerja. Saat ini, absensi fingerprint atau sidik jari telah menjadi bagian dari pengawasan disiplin kerja di berbagai instansi guna meningkatkan kedisiplinan karyawan. Mesin absensi fingerprint atau sidik jari adalah suatu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeteksian melalui sidik jari setiap masing-masing individu guna mendata daftar kehadiran karyawan pada suatu instansi atau perusahaan. Sidik jari setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda jadi tidak dapat dimanipulasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Peran lingkungan kerja sangat signifikan dalam memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala

kondisi yang berkaitan dengan interaksi ditempat kerja termasuk hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahan (Aprianti & Wulandari, 2022).

Sembiring et al., (2021) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, seorang pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah reward dan punishment. Reward atau penghargaan adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau kinerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Pemberian reward merupakan strategi perusahaan untuk memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, dengan harapan reward tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan potensi.

*Punishment* merupakan suatu hukuman atau ancaman yang diberikan kepada seorang karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan mencegah terulangnya pelanggaran tersebut. Salah satu peran penting penerapan punishment adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan dilingkungan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan punishment pada perusahaan bertujuan untuk menjadikan para karyawan dapat lebih patuh dalam melaksanakan pekerjaannya (Bandiyono et al., 2021).

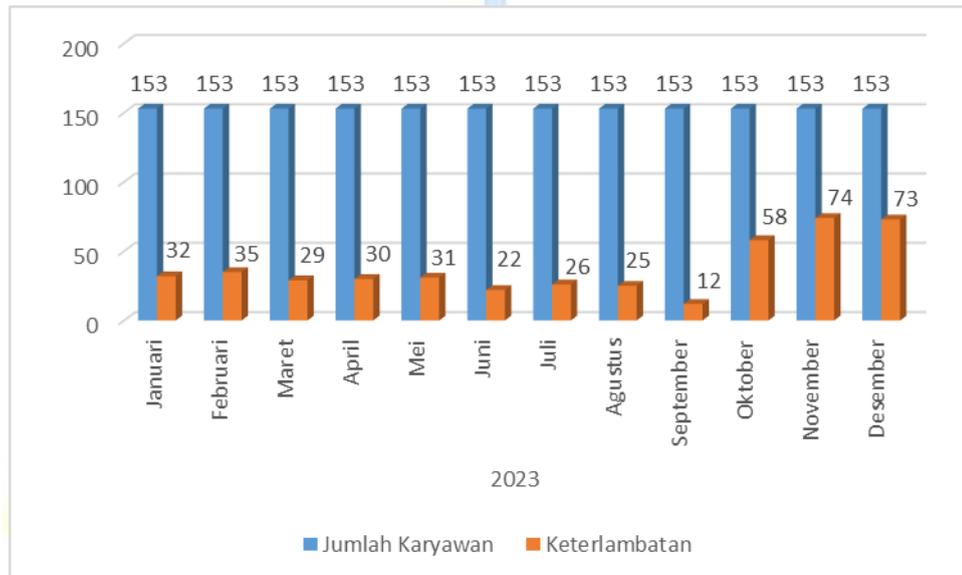
Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong merupakan Rumah Sakit swasta Islam yang berada di Jepara, Jawa Tengah. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat

dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Dalam menunjang tujuan organisasi maka harus didukung dengan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian diklat (Pendidikan dan Pelatihan). Pada tahun 2018, RS PKU Muhammadiyah Mayong mulai menerapkan sistem absensi fingerprint. Perubahan sistem yang awalnya absensi manual berubah menggunakan mesin absensi fingerprint disebabkan kurang efisiennya penggunaan absensi manual. Kelemahan dari absensi manual dapat menyebabkan terjadinya kesalahan absensi, data bisa dimanipulatif dan kurang efektif dikarenakan pemborosan dalam menggunakan kertas. Sehingga sistem absensi fingerprint ini diterapkan sebagai perwujudan perbaikan penggunaan absensi manual yang dianggap tidak efektif dan efisien dalam penerapannya. Namun pada kenyataannya, dalam 1 tahun terakhir mesin absensi fingerprint masih mengalami error sebanyak 2-3 kali, sehingga pada saat mesin absensi fingerprint mengalami error diharuskan untuk absensi manual dengan menggunakan kertas.

Penerapan sistem absensi fingerprint pada suatu instansi sangat efektif dan efisien, dikarenakan sidik jari setiap individu berbeda-beda oleh karena itu data tidak dapat dimanipulasi. Hal tersebut seharusnya dapat dipahami oleh setiap karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong. Fenomena yang terjadi ini seharusnya dapat membuat disiplin kerja karyawan semakin meningkat diakrenakan RS PKU Muhammadiyah Mayong sudah menerapkan absensi fingerprint, namun kenyataannya masih terdapat keterlambatan karyawan setiap bulannya.

Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong adalah menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan bagian keperawatan, sebagaimana grafik dibawah ini.



Sumber : data RS PKU Muhammadiyah Mayong (2024)

**Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan Karyawan Bagian Keperawatan Pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Periode Januari-Desember 2023**

Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa pada periode tahun 2023 bulan Januari-Desember setiap bulannya terdapat keterlambatan karyawan pada bagian keperawatan. Dilihat pada gambar 1.1 tersebut jumlah keterlambatan karyawan bagian keperawatan setiap bulannya sangat fluktuatif. Namun pada 3 bulan terakhir yaitu bulan Oktober, November dan Desember jumlah keterlambatan karyawan mengalami peningkatan paling tinggi dari bulan-bulan sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong belum optimal.

Selain tingkat kedisiplinan karyawan, peran lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dalam memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pada RS PKU Muhammadiyah Mayong, lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawannya yaitu permasalahan hubungan antara atasan dan bawahan, bahwa biasanya terdapat ketidakcocokan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Hal tersebut dapat terjadi ketika seorang atasan memiliki pendekatan yang berbeda dalam mengelola tim atau memberikan arahan, yang mungkin tidak sesuai dengan preferensi atau ekspektasi bawahannya. Selain itu, karyawan bagian keperawatan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong mudah mengalami rasa bosan dalam bekerja dikarenakan kerja yang monoton setiap harinya.

Keterlambatan karyawan bagian keperawatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah RS PKU Muhammadiyah Mayong belum menerapkan sistem reward bagi para karyawannya yang disiplin dalam bekerja. Pada dasarnya RS PKU Muhammadiyah Mayong sudah memberikan toleransi keterlambatan maksimal 10 menit, namun kenyataannya masih terdapat keterlambatan karyawan pada setiap bulannya. Oleh karena itu, RS PKU Muhammadiyah memberikan punishment berupa potongan gaji terhadap karyawannya yang masih melakukan pelanggaran yaitu datang terlambat melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana dijelaskan oleh tabel berikut.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Karyawan yang Mendapatkan Punishment  
Pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Periode Januari-Desember 2023**

Nama Ruangan	Karyawan yang mendapatkan <i>punishment</i> (potongan gaji)											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
AD	1	6	5	4	4	2	4	5	2	7	8	7
Arfahrudin	-	3	1	1	2	1	2	3	-	6	11	10
HD	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
Ibrahim	1	3	1	-	4	-	2	-	1	11	12	12
IBS	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
ICU	2	2	4	2	4	3	2	1	2	5	3	4
IGD	7	6	6	7	5	4	6	5	2	8	13	14
Ismail	4	5	1	2	1	-	1	1	1	1	2	6
Nicu	6	3	2	3	1	1	2	1	3	4	5	7
BHK	6	4	2	1	4	3	1	1	-	7	10	10
Walidah	3	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
Poli	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Karu	-	-	5	7	4	6	4	5	-	6	7	-
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>74</b>	<b>73</b>
<b>Persentase (%)</b>	<b>20,9%</b>	<b>22,8%</b>	<b>18,9%</b>	<b>19,6%</b>	<b>20,2%</b>	<b>14,3%</b>	<b>16,9%</b>	<b>16,3%</b>	<b>7,8%</b>	<b>37,9%</b>	<b>48,3%</b>	<b>47,7%</b>

Sumber : data RS PKU Muhammadiyah Mayong (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut, dapat diketahui bahwa setiap bulannya terdapat *punishment* berupa potongan gaji yang diberikan kepada para karyawan yang telah melakukan pelanggaran disiplin kerja. Jumlah karyawan yang mendapatkan *punishment* mengalami peningkatan paling tinggi terdapat pada bulan November yaitu sebanyak 74 karyawan dan Desember sebanyak 73 karyawan. Harapan perusahaan dengan adanya *punishment* yang diberlakukan dapat mencegah terulangnya pelanggaran tersebut dan mampu meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Selain memberikan *punishment* untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, RS PKU Muhammadiyah Mayong juga memberikan *reward* kepada karyawan bagian keperawatan sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 2 Data *Reward* Karyawan bagian Keperawatan Pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Periode 2020-Agustus 2024**

Jenis Reward	Periode	2020	2021	2022	2023	2024
Bonus Tahunan	1 tahun sekali	-	1	1	-	1

Sumber : Sumber : data RS PKU Muhammadiyah Mayong (2024)

RS PKU Muhammadiyah Mayong memberikan *reward* berupa uang kepada karyawannya bagian keperawatan yang pengabdian masa kerjanya sudah mencapai 20 tahun. Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2020-2024 tidak setiap tahunnya RS PKU Muhammadiyah Mayong memberikan *reward* kepada karyawan, hal tersebut dikarenakan pemberian reward dilihat dari masa kerja yang sudah mencapai 20 tahun. Oleh karena itu, pada tahun 2020 dan 2023 RS PKU Muhammadiyah Mayong tidak memberikan *reward* dikarenakan pada tahun 2020 dan 2023 tidak terdapat karyawan yang masa kerjanya sudah mencapai 20 tahun. RS PKU Muhammadiyah Mayong seharusnya dapat memberikan jenis *reward* yang lainnya seperti *reward* bulanan atau *reward* bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja. Pemberian *reward* dilakukan dengan tujuan agar para karyawan bagian keperawatan dapat termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

*Research Gap* pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Usuluddin (2021) menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aradha Pratiwi (2022) menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aprianti & Wulandari (2022) menunjukkan bahwa lingkungan

kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum & Sudarso (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al. (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti et al. (2023) menunjukkan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al. (2023) menunjukkan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum & Sudarso (2020) menunjukkan bahwa *punishment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, membuat peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh Absensi *Fingerprint*, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dengan judul **“PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH MAYONG BAGIAN KEPERAWATAN”**.

## 1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi sesuai dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Independen yaitu Absensi *Fingerprint*, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* dan *Punishment*. Sedangkan Variabel Dependen yaitu Disiplin Kerja Karyawan.
2. Objek penelitian pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong.
3. Responden penelitian pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Mayong sejumlah 111 responden.
4. Waktu penelitian ini adalah 3 bulan yang dimulai dari penyusunan proposal hingga pelaksanaan penelitian.

## 1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan gambar 1.1 dijelaskan bahwa setiap bulannya terdapat keterlambatan karyawan pada bagian keperawatan. Jumlah keterlambatan karyawan bagian keperawatan setiap bulannya sangat fluktuatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong kurang optimal. Kurang optimalnya disiplin kerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor salah satunya adalah belum adanya sistem reward bagi karyawan yang telah disiplin dalam bekerja.
2. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, bahwa sistem absensi *fingerprint* ini diterapkan sebagai wujud dari perbaikan penggunaan absensi

manual yang dianggap kurang efektif dan efisien dalam penerapannya. Namun pada kenyataannya, dalam 1 tahun terakhir mesin absensi fingerprint masih mengalami error sebanyak 2-3 kali, sehingga pada saat mesin absensi fingerprint mengalami error diharuskan untuk absensi manual dengan menggunakan kertas.

3. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawannya yaitu permasalahan hubungan antara atasan dan bawahan, bahwa biasanya terdapat ketidakcocokan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Selain itu, karyawan bagian keperawatan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong mudah mengalami rasa bosan dalam bekerja dikarenakan kerja yang monoton setiap harinya.
4. Berdasarkan tabel 1.1 yang sudah dipaparkan, setiap bulannya terdapat *punishment* berupa potongan gaji yang diberikan kepada para karyawan yang telah melakukan pelanggaran disiplin kerja. Jumlah karyawan yang mendapatkan punishment mengalami peningkatan paling tinggi terdapat pada bulan November dan Desember.
5. Berdasarkan tabel 1.2 yang sudah dipaparkan, *reward* yang diberikan kepada karyawan RS PKU Muhammadiyah Mayong hanya berupa *reward* tahunan dengan ketentuan karyawan yang sudah memiliki masa kerja 20 tahun. Hal tersebut kurang efektif diterapkan karena kriteria pemberian reward dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, tidak setiap tahunnya terdapat pemberian *reward*.

Berdasarkan rumusan masalah diatas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Bagian Keperawatan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Bagian Keperawatan?
3. Bagaimana pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Bagian Keperawatan?
4. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Bagian Keperawatan?
5. Bagaimana pengaruh Absensi *Fingerprint*, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Bagian Keperawatan?

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

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong bagian Keperawatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong bagian Keperawatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong bagian Keperawatan.

4. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong bagian Keperawatan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Absensi *Fingerprint*, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Mayong Bagian Keperawatan

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh absensi fingerprint, lingkungan kerja non fisik, reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai penunjang untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperbaiki sistem absensi *fingerprint*, lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* bagi RS PKU Muhammadiyah Mayong diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

##### **b. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi sekaligus acuan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.