

TINJAUAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERMATA KUNINGAN DI KUNINGAN JAWA BARAT

Lilis Suharti *¹

Siti Komala ²

Sri Undartik ³

Azan Amarullah Jauhari ⁴

^{1,2,3}Politeknik LP3I Kampus Cirebon,

⁴Politeknik LP3I

*e-mail: lilissuharti@plb.ac.id¹, sitikomala@plb.ac.id², sriundartik@plb.ac.id³, azanjauhari19@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja sangatlah dibutuhkan dalam lingkup organisasi maupun perusahaan, seluruh aspek manusia di dalamnya harus patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, hal ini dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kedisiplinan karyawan serta kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau disiplin kerja pada Rumah Sakit Permata Kuningan serta mengetahui hambatan yang terjadi dan upaya untuk menyelesaikan hambatan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, studi kepustakaan dan wawancara kepada 5 orang narasumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan tidak terlaksana dengan baik, dibuktikan dengan data adanya beberapa tindakan indisipliner yang dilakukan karyawannya. Diharapkan kedepannya lebih ditingkatkan melalui beberapa solusi yang diberikan agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Karyawan, Tinjauan

Abstract

Work discipline is very much needed in the scope of organizations and companies, all human aspects in it must comply with and obey the rules and regulations that have been set by the company, this is intended so that the company's goals can be achieved properly and optimally. The higher a person's work discipline, the higher the level of productivity and discipline of employees and company performance. This study aims to review the work discipline at Permata Kuningan Hospital and find out the obstacles that occur and efforts to resolve these obstacles. The research method used is a qualitative method. Data collection was carried out by observation, literature study and interviews to 5 interviewees. The results showed that the implementation of employee work discipline at Permata Kuningan Hospital was not carried out properly, as evidenced by data on the existence of several disciplinary actions carried out by its employees. It is hoped that in the future it will be further improved through several solutions provided so that the company's goals can be carried out properly and optimally as expected.

Keywords: Employee, Review, Work Discipline

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi. Sedangkan di dalam (Kerja & Transmigrasi, 2003) bahwa: a) Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. b) Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. membangun citra serta nilai perusahaan guna mencapai kesejahteraan bagi pemilik maupun karyawannya. Dalam (Nomor, 8

C.E.) ditentukan bahwa, “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan/atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.” Dalam setiap kegiatan dimana saja dan apa saja yang melibatkan orang-orang dan memerlukan kerjasama, apakah itu kegiatan yang sifatnya *profit oriented* atau *nonprofit oriented*, pasti sarat dengan manajemen, seperti halnya mengelola, mengatur organisasi (perusahaan), atau perkumpulan yang lainnya, baik pengelolaannya secara formal, modern, atau tradisional karena pada intinya manajemen itu adalah *to manage*, bagaimana mengatur, apa yang di atur, dan siapa yang mengaturnya, kemudian untuk apa hal tersebut diatur. Dengan demikian, tentunya peran manajemen sangatlah penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tanpa adanya manajemen yang baik, maka perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Menurut (Terry, 2021) dalam bukunya Dasar – Dasar Manajemen. “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performance to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.*” (Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya). Dengan hal ini kita menyadari bahwa tanpa adanya Sumber Daya Manusia, maka suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tentunya diperlukan adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan mumpuni di bidangnya. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan aset paling penting bagi suatu perusahaan sebagai penggerak utama setiap kegiatan didalam perusahaan.

Namun pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni pada bidangnya saja, akan tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat, berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta mempunyai etos kerja yang tinggi juga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian dalam suatu perusahaan perlu adanya manajemen untuk mengelola hal tersebut agar kedepannya perusahaan dapat berjalan dengan optimal dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018) mendefinisikan, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

1. Menurut (Sofie, 2018) pula, fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri dibagi menjadi 2 (dua) kelompok besar diantaranya sebagai Fungsi Manajerial (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian)
2. Fungsi Operasional (Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Pemberhentian, dan Kedisiplinan).

Dalam poin-poin tersebut menyatakan bahwa dengan adanya manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dan merupakan objek vital yang sudah seyogyanya diperhatikan oleh perusahaan. Banyak sekali jenis perusahaan yang terdapat di Indonesia, salah satunya merupakan perusahaan jasa. Menurut (Tjiptono, 2022): “Jasa dapat didefinisikan sebagai setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya bersifat *intangible* (tidak berwujud fisik) dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu.” Salah satu jenis perusahaan jasa yaitu perusahaan jasa kesehatan dalam hal ini yaitu Rumah Sakit. Menurut (Bando et al., 2020) “Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat”. Sementara berdasarkan (Presiden, 2009), yang dimaksudkan dengan “Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat”.

Rumah Sakit Permata Kuningan adalah sebuah rumah sakit yang berlokasi di Kabupaten

Kuningan tepatnya di jalan Cut Nyak Dien, Cijoho Kuningan. Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki sebuah motto yaitu “Melayani Sepenuh Hati dengan Kasih Sayang”, juga visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan Masyarakat Kuningan Dengan Mengutamakan Mutu, Keselamatan Pasien dan Kepuasan Pelanggan”. Dari motto dan visi tersebut maka diperlukan kedisiplinan yang baik dari karyawannya agar motto dan visi tersebut dapat tercapai. Baik di Rumah Sakit ataupun institusi lainnya, diperlukan sebuah disiplin kerja yang tinggi. “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.” (Estiana et al., 2023). Disiplin kerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, organisasi atau perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Disiplin kerja disebabkan oleh beberapa faktor, menurut (Samiruddin, n.d.) menyebutkan bahwa secara garis besar ada dua faktor utama yang mempengaruhi disiplin, yaitu:

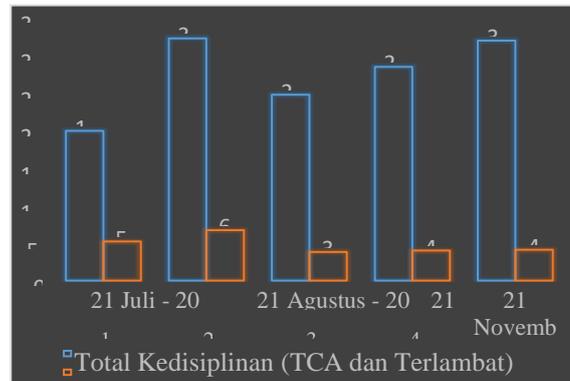
1. Faktor Internal, yang meliputi kepribadian dan semangat kerja (motivasi kerja); dan
2. Faktor Eksternal, yang meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.
3. Berdasarkan pendapat tersebut, maka faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap angka Disiplin Kerja.
4. Organisasi atau perusahaan yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya Rumah Sakit Permata Kuningan, karyawan dituntut memiliki disiplin, kualitas, dan kapabilitas kerja yang tinggi. Seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin kerja yang baik sehingga ia mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer.
5. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan atau swasta untuk mencapai hasil yang optimal. “Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban.” (Isvandiari & Al Idris, 2018)
6. Berdasarkan pra *research* yang dilakukan oleh peneliti, mengindikasikan bahwa angka atau tingkat kedisiplinan beberapa karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan masih belum tercapai standar yang ditetapkan manajemen rumah sakit, yaitu sebesar 90%. Hal ini dapat diketahui dari rekap absen bulanan yang dilakukan oleh bagian SDM (Sumber Daya Manusia) pada 2 (dua) macam disiplin kerja, yaitu dilihat melalui angka produktivitasnya dan angka kedisiplinannya. Secara garis besar, prosentase karyawan berdasarkan angka kedisiplinan dan produktivitasnya untuk periode bulan Juli hingga Desember tahun 2021, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Angka Kedisiplinan dan Produktivitas RS. Permata Kuningan Periode Juli - Desember 2021

No	Periode	Total Kedisiplinan (TCA dan Terlambat)	Total Produktivitas (Keperluan Keluarga, Sakit, Cuti, Tanpa Keterangan)
1	21 Juli - 20 Agustus 2021	199	52
2	21 Agustus - 20 September 2021	322	67
3	21 September - 20 Oktober 2021	247	38
4	21 Oktober - 20 November 2021	284	40
5	21 November - 20 Desember 2021	319	41

Sumber : Data Laporan Absensi Bulanan Rumah Sakit Permata Kuningan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa, terdapat peningkatan juga tingkatan fluktuatif jumlah tindakan indisipliner karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan, dimana angka tertinggi untuk kedisiplinan pada periode 21 Agustus – 20 September 2021 jumlah karyawan yang melakukan tindakan indisipliner mencapai 322 kali dan angka tertinggi untuk produktivitas pada periode yang sama, dengan jumlah karyawan yang melakukan tindakan indisipliner sebanyak 67 kali.



Grafik 1. Angka Kedisiplinan dan Produktivitas Karyawan RS. Permata Kuningan Periode Juli - Desember 2021

Sumber : Data Laporan Absensi Bulanan Rumah Sakit Permata Kuningan

Menurut (Ledho et al., 2023) bahwa indikator dari kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: a) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. b) Ketaatan pada standar jam kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar jam kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dapat dilihat bahwa tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan cukup tinggi, ada beberapa faktor penyebab yang sering kali muncul dalam permasalahan disiplin kerja, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam dirinya pribadi dan faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungannya. Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan (Suharti, 2022). Agar dapat mendorong kedisiplinan karyawan diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan *feedback* terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishment* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. Menurut Peraturan Perusahaan PT. Kuningan Kampung Sehat, yang mana perusahaan ini merupakan sebuah payung yang menaungi RS. Permata Kuningan menyebutkan pada Waktu Kerja Pasal 17 dan Pasal 20 tertera bahwa “Karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan diberikan sanksi yang diatur dalam peraturan sendiri dan dikenakan tindakan indisipliner yang tegas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.” Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja (Muangsal et al., 2024). Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi

dapat tercapai secara efisien dan efektif (Hartawati & Sahur, 2020). Masalah yang dihadapi oleh Rumah Sakit Permata Kuningan yaitu adanya tindakan indisipliner oleh beberapa karyawan yang jam keterlambatannya sangat molor dari apa yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya yang membuat stigma karyawan lain negatif atas apa yang dilakukannya, selain itu berkurangnya pengawasan yang dilakukan pemimpin pada para karyawannya sehingga disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan rendah. Dengan latar belakang tersebut maka timbul keinginan untuk mengetahui lebih jauh lagi mengenai bagaimana angka kedisiplinan kerja karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan dilihat berdasarkan observasi laporan absensi dan wawancara, sehingga peneliti mengangkat judul “Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Kuningan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis metode kualitatif. Menurut (D. R. Sugiyono, 2015) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari *generalisasi*.” Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisan berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Alasan peneliti memilih desain penelitian kualitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan keadaan yang akan diamati di lapangan dengan lebih spesifik, transparan, dan mendalam. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (P. D. Sugiyono, 2017) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung berupa observasi dan wawancara oleh beberapa karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan sebagai objek/sumber dari penelitian. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut. Menurut (Arikunto, 1998), “Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah”. Pengumpulan data dengan cara mempelajari, menelaah berbagai buku-buku, penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain, serta dokumentasi yang relevansinya dengan masalah yang diteliti. Menurut (D. R. Sugiyono, 2015), “Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain”. Teknik ini dilakukan melalui sebuah pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. “Teknik observasi yang dilakukan peneliti yaitu teknik observasi partisipatif”. (P.D. Sugiyono, 2017). Dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Menurut (Arikunto, 1998) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.” Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada beberapa responden (karyawan). Tujuan wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data atau informasi secara mendalam mengenai kedisiplinan kerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Kuningan. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, dari populasi karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan pada tahun 2022 adalah sebanyak 196 orang. Maka untuk menentukan sampel, yang mana “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (D. R. Sugiyono, 2015)”. Dimana teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan

sampel yang tidak memberipeluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggotapopulasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan teknik *Purposive Sampling* yaitu "Teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu.". (Arikunto, 1998). Diharapkan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Prosedur Yang Berjalan

Rumah Sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatanlainnya. Menurut (INDONESIA, 2009), fungsi rumah sakit adalah penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Dalam upaya menyelenggarakan fungsinya, maka Rumah Sakit menyelenggarakan kegiatan : 1) Pelayanan medis; 2) Pelayanan dan asuhan keperawatan., 3) Pelayanan penunjang medis dan nonmedis. 4) Pelayanan kesehatan kemasyarakatan dan rujukan. 5) Pendidikan, penelitian, dan pengembangan. 6) Administrasi umum dan keuangan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri jasa pelayanankesehatan, yang beroperasi selama 24 (dua puluh empat) jam penuh, perusahaan berhak mengatur jadwal kerja karyawan tanpa mengabaikan hak libur karyawan dan mengganti/mengalihkan hak hari libur nasional karyawan dengan ketentuan jumlah hari kerja adalah rata-rata 6 (enam) hari kerja per minggu untuk posisi jabatan operasional dengan 1 (satu) harilibur setelah 6 (enam) hari berturut-turut. Terutama bagi karyawan yang bertugas di bagian operasional, hari libur karyawan dapat diatur danditentukan untuk jatuh pada hari-hari lain selain hari Minggu atau hari liburresmi, dimana jumlah hari libur sepanjang tahun berjalan tidak kurang dariyang resmi diumumkan. Peraturan pengaturan jam kerja pada Rumah Sakit Permata Kuningan diantaranya yaitu : 1) Jumlah jam kerja dalam 1 (satu) hari adalah sebanyak 7 (tujuh) jam dan dalam 1 (satu) minggu adalah sebanyak 40 (empat puluh) jam untuk posisi jabatan operasional. 2) Jumlah jam kerja dalam 1 (satu) hari adalah sebanyak 8 (delapan) jam dan dalam 1 (satu) minggu adalah sebanyak 40 (empat puluh) jam untuk posisi jabatan back office. 3) Jam kerja operasional yang diberlakukan demi mencapai tujuan usahaberbeda-beda. Jadwal tersebut dapat berubah tergantung kebutuhan operasional perusahaan dan sesuai karakteristik tanggung jawab dari jabatan manajemen tertentu. Sementara itu, untuk waktu istirahat karyawan dalam 1 (satu) hari diatur secara bergantian dalam 1 (satu) unit kerja tanpa menghambat kegiatan operasional perusahaan. Karyawan berhak menggunakan waktuistirahat yang diberikan untuk beristirahat. Untuk yang hendak meninggalkan lingkungan perusahaan selama jam istirahat wajib memperoleh izin sebelumnya dari kepala bagian dan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM/HRD), serta mengisi form izin pada saat meninggalkan perusahaan dan saat kembali ke perusahaan. Dalam penelitian kali ini juga, berhubungan dengan angka kedisiplinan karyawan yang diperoleh dari jumlah keterlambatan tiap bulan yang direkapitulasi oleh bagian SDM. Keterlambatan ini sangat berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan dan departemennya. Karyawanwajib untuk tidak datang terlambat. Namun apabila ini terjadi, karyawan diwajibkan menghubungi atasan langsung dan menginformasikan kepadabagian SDM untuk segera dilakukan pengaturan seperlunya. Jika karyawan datang terlambat maka akan dikenakan sanksi yang akan diaturdalam peraturan tersendiri. Keterlambatan yang berulang-ulang, baik secara terus menerus maupun tidak dapat mempengaruhi jalannya operasional akan dikenakan tindak indisipliner. Berlaku sama pula dengan absensi karyawan, ketidakhadiran karyawan tanpa pemberitahuan pada hari dan jam kerja yang ditentukan, akan dikenakan tindakan indisipliner sesuai ketentuan yang berlaku.

Hambatan-hambatan Yang Dihadapi

Dalam melakukan penelitian berjudul "Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Kuningan" diperoleh hasil bahwa Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki tingkat Kedisiplinan yang KurangBaik, hasil tersebut diperoleh melalui analisis deskriptif pada saat pra observasi dan wawancara ke beberapa narasumber yang representatif. Terdapat beberapa masalah atau hambatan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Permata Kuningan, seperti yang

diketahui, kedisiplinan karyawan RS. Permata Kuningan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu berdasarkan angka kedisiplinan dan produktivitasnya. Selama peneliti melakukan penelitian di instansi atau perusahaan tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil analisa observasi dan analisis wawancara secara mendalam kepada beberapa narasumber, mengapa angka kedisiplinan karyawan RS. Permata Kuningan tidak terlalu baik dikarenakan masih seringnya terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan serta pemangku kepentingan. Oleh sebab itu peneliti melihat ada beberapa permasalahan atau hambatan yang harus diperbaiki oleh para pemangku kepentingan maupun karyawan pada umumnya. Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi oleh RS. Permata Kuningan antara lain:

Kurangnya Kesadaran Akan Pentingnya Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi, tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan sukar dicapai atau membutuhkan waktu lama untuk mencapainya. Kurangnya kesadaran ini berupa belum adanya rasa memiliki terhadap perusahaan dimana seseorang bekerja, belum sepenuhnya mencintai pekerjaan mereka, dan kesadaran akan datang tepat waktu yang masih kurang, hal ini terbukti dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Untuk menumbuhkan sikap disiplin kerja karyawan, tentunya diperlukan kesadaran lebih dari dalam pribadi karyawan tersebut, meskipun dengan adanya berbagai peraturan yang ada, tidak menjamin jika seseorang atau karyawan tersebut dapat disiplin.

Terdapat Karyawan yang Memiliki Angka Kedisiplinan dan Produktivitasnya Rendah

Peneliti melakukan penelitian ini pada saat melakukan PraktekKuliah Kerja Industri di RS. Permata Kuningan selama 4 (empat) bulan berturut-turut terhitung sejak bulan September s/d Desember 2021. Dari hasil praktek tersebut peneliti menemukan sebuah permasalahan dimana angka kedisiplinan karyawan RS. Permata Kuningan masih kurang baik, dikarenakan adanya berbagai tindakan indisipliner yang dilakukan baik karyawan maupun atasannya. Adanya keterlambatan yang lumayan signifikan yang dilakukan oleh beberapa karyawan perusahaan tersebut, dimana keterlambatan ini merupakan salah satu faktor penentu angka kedisiplinan karyawan RS. Permata Kuningan. Selain itu terdapat beberapa karyawan pula yang tidak hadir bekerja sesuai dengan jam kerjanya dikarenakan berbagai alasan tertentu yang berpengaruh pula dalam produktivitasnya dalam hal ini masuk ke dalam angka kedisiplinan. Angka kedisiplinan ini diperoleh dari tarikan absen yang dilakukan oleh bagian Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) setiap bulannya, dari hasil tarikan absensi ini, akan diubah menjadi sebuah laporan Departemen SDM ke Departemen lainnya atau atasan terkait melalui sebuah analisis serta perekapan mendalam mengenai absensi karyawan. Dapat dilihat pada BAB I Latar Belakang yang memuat grafik angka kedisiplinan karyawan RS. Permata Kuningan periode September-Desember 2021 yang fluktuatif cenderung tinggi dimana karyawannya melakukan tindakan indisipliner. Angka tersebut diperoleh dari Kedisiplinan (Keterlambatan dan Tidak Melakukan Absen) dan Produktivitas (Sakit, Izin, Cuti, dan Tanpa Keterangan).

Masih Terdapat Karyawan yang Seringkali Tidak Masuk Kerja dan Terlambat Karena Hal Tertentu Menyebabkan Kurang Efektif dalam Roda Perputaran Pekerjaan

RS. Permata Kuningan memiliki peraturan jam masuk seperti yang telah dijelaskan pada sub-bab sebelumnya, RS. Permata Kuningan memiliki kebijakan jika jam keterlambatan terhitung 10 (sepuluh) menit setelah jam masuk. Kebijakan ini merupakan sebuah toleransi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar lebih menghargai lagi waktu dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Namun pada kenyataannya, masih banyak dari mereka yang tidak disiplin masuk kerjanya, artinya banyak dari karyawan yang melakukan tindakan indisipliner yang jika hal tersebut terus dilakukan, maka produktifitasnya akan menurun dan akan menyebabkan kurang efektif dalam bekerja. Tujuan utama dari sebuah perusahaan secara umum adalah memperoleh laba secara optimal dari pemanfaatan potensi yang dimilikinya dengan baik, serta untuk mendapatkan citra perusahaan yang baik dimata masyarakat maupun

steakholder. Dengan demikian kedisiplinan ini merupakan hal yang mutlak, yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dan roda perputaran kerja pun dapat berjalan dengan optimal.

Kurangnya Panutan yang Dapat Dijadikan Suri Tauladan dalam Perusahaan

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi role model yang memberikan dampak positif. Ketika karyawan melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga. Sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki sikap disiplin yang baik, jangan aneh kalau karyawannya pun tidak disiplin juga.

Kurangnya Penghargaan (Reward) yang Diberikan dan Hukuman (Punishment) yang Diberikan Kepada Pelanggar Tindak Indisipliner

Penghargaan dan hukuman yang diberikan haruslah sebanding dengan apa yang telah karyawan tersebut berikan kepada perusahaan atau instansi. Rs. Permata Kuningan sendiri belum adanya pemberlakuan sistem *reward and punishment*. Tujuan adanya sistem *reward dan punishment* ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi. Sistem ini sangat dibutuhkan perusahaan yang dituntut untuk mempekerjakan karyawan yang *knowledge workers*. Jika penghargaan diberikan kepada karyawan yang taat dan bagus angka kedisiplinannya, maka ada hukuman juga yang harus diberikan kepada seseorang yang melakukan tindakan indisipliner.

Kurangnya Pengawasan dari Atasan yang Optimal

Pengawasan ini merupakan hal mutlak dalam sebuah perusahaan atau instansi, tanpa adanya pengawasan yang optimal maka karyawan akan bekerja dengan semauanya dan bukan tidak mungkin banyak diantara mereka yang mangkir terhadap pekerjaannya karena tidak adanya pengawasan. Pengawasan ini bukan berarti hanya melihat saja, namun bagaimana pemimpin tersebut mengawasi apa yang dilakukan karyawan, hasil pekerjaannya, juga *double check* atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya. Rs. Permata Kuningan sejauh ini telah melakukan pengawasan yang baik bagi karyawannya, namun hal tersebut dirasa kurang optimal karena masih belum konsisten dalam melakukannya. Tanpa adanya pengawasan dari pihak manajer/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterapkan oleh bawahan dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan sulit terwujud.

Kurangnya Fasilitas Mesin Absensi *Finger Print*

Finger print adalah salah satu teknologi absensi yang paling umum digunakan di perusahaan. Mesin fingerprint juga merupakan alat absen yang akan memudahkan HR dalam mengelola kehadiran. Meskipun mesin tersebut telah digunakan di Rs. Permata Kuningan, namun dirasa untuk jumlahnya sendiri kurang begitu optimal, perlu adanya penambahan dan peletakan di tempat yang berbeda agar kedisiplinan lebih optimal lagi, dengan maksud tersendiri yaitu agar karyawan tidak lupa untuk absensi pada saat jam kerjanya, seperti yang diketahui rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan dimana banyak dari karyawannya yang bertugas sebagai staff operasional perusahaan, dimana waktu sangat berharga bagi mereka. Dengan adanya penambahan mesin absensi ini diharapkan dapat meningkatkan angka kedisiplinan mereka. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia yang penting bagi organisasi, karena semakin baik kedisiplinan karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan maka sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan. Dengan adanya hambatan bisa mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, tetapi bila kendala yang terjadi dapat dicegah maka pelaksanaan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

Usaha Atau Solusi Yang Dapat Dilakukan

Berdasarkan penelitian “Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Kuningan” yang peneliti lakukan mengenai kedisiplinan karyawan khususnya kedisiplinan absensi baik angka kedisiplinannya maupun produktivitasnya. Masih terdapat banyak hambatan

atau permasalahan yang terjadi di Rs. Permata Kuningan. Untuk mengatasi permasalahan atau hambatan tersebut diperlukan adanya upaya solusi yang kiranya dapat meningkatkan angka kedisiplinan karyawan pada Rs. Permata Kuningan, menurut hasil dari analisa wawancara kepada beberapa narasumber, diantara solusi-solusi tersebut dipaparkan sebagai berikut :

Pelatihan dan *Refreshing* Setiap Periodik

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan di RS. PermataKuningan diperlukan adanya sosialisasi atau pelatihan untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang tertera pada Peraturan Perusahaan Kuningan Kampung Sehat (PT. KKS) yang mana perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang menaungi RS. Permata Kuningan tentang Waktu Kerja Pasal 14 Hari Kerja, Pasal 15 Jam Kerja, Pasal 16 Waktu Istirahat, Pasal 17 Keterlambatan, Pasal 19 Meninggalkan Pekerjaan Selama Jam Kerja, Pasal 20 Absensi, dan lainnya mengenai pasal terkait. Kegiatan sosialisasi ini bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bintek) serta bentuk program kerja lainnya yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan mengaplikasikan peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Pelatihan adalah salah satu untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga jika ketidaksiplinan mereka terjadi karena tugas yang terlalu berat dan kemampuan mereka tidak mencukupi, manfaat dari refreshing atau juga sering disebut dengan *company outing*, bukan lah sekedar untuk bersenang-senang dan berlibur saja. Ada beberapa hal yang dapat di manfaatkan dari kegiatan *refreshing* atau *company outing* ini, di antaranya adalah memanfaatkan sesi *refreshing* untuk sarana meningkatkan kerja tim dengan menjalankan kegiatan games- games seru, memotivasi karyawan dengan agenda motivasi dengan mendatangkan motivator ataupun dengan di isi kegiatan lainnya. Melalui kegiatan ini, perusahaan dapat meningkatkan kapasitas karyawan secara menyenangkan. Pelatihan ini bukan hanya untuk karyawan saja, namun baiknya bagi atasan atau pemimpin pula ada pelatihan atau solusi guna meningkatkan kapabilitas dirinya pribadi sehingga dapat optimal dalam bekerja dan memberikan contoh baik bagi karyawannya.

Menjadi Teladan yang Baik

Pemimpin di dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai pengaruh yang besar dan kompleks terhadap karyawannya, karena pemimpin harus bisa memberikan keteladanan tindakan, sikap, maupun lainnya yang nantinya bisa dicontoh oleh para karyawannya. Dengan keteladanan tersebut, dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Perilaku seorang pemimpin akan dicontoh dan diikuti oleh bawahannya yang nantinya akan menentukan berhasil tidaknya perusahaan tersebut maju dan berkembang apabila tidak didukung dengan pegawai yang mempunyai dedikasi dan semangat untuk menjalankan perusahaan yang dilandasi dengan disiplin. Keberhasilan karyawan dalam mewujudkan kedisiplinan tergantung pada pimpinan yang mampu menggerakkan pegawai karena pemimpin bertanggung jawab terhadap keberhasilan atau kegagalan karyawan. Beberapa pimpinan pada RS. Permata Kuningan kurang memberikan contoh keteladanan tindakan yang kurang patut dicontoh dan dijadikan *role model* karyawannya dalam melaksanakan disiplin kerja. Memang bukan semua pimpinannya, namun ada segelintir orang yang terkadang melakukan hal tersebut. Hal ini terbukti dengan rekap absensi bulanan yang menyatakan bahwa oknum tersebut melakukan tindakan indisipliner berupa keterlambatan dalam masuk kerja. Dengan demikian, diharapkan seorang pemimpin wajib sifatnya untuk memberikan contoh yang baik bagi karyawannya, mengapa demikian, karena seorang pemimpin yang baik, yaitu pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik atau suri tauladan yang baik bagi orang lain dalam hal ini yaitu karyawannya. Jika seorang pemimpin tersebut kurang dapat memberikan contoh yang baik, maka bukan tidak mungkin jika karyawannya melakukan tindakan serupa. Demikian pula jika pemimpin tersebut memberikan contoh yang baik, maka karyawannya pun akan mengikuti hal serupa dan segan terhadap tindakan dan sikap pemimpin tersebut. Adanya kecenderungan pemimpin untuk melakukan tindakan indisipliner ini perlu di beri perhatian khusus, seperti adanya pelatihan atau sosialisasi khusus atasan-atasan untuk lebih melek lagi terhadap peraturan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Karena sejatinya, pemimpin adalah sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan,

ia merupakan penggerak dan penentu kemana perusahaan atau organisasi itu akan dibawa.

Pemberlakuan Sistem *Reward and Punishment*

Selanjutnya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu melalui pemberlakuan aturan yang mengikat. Setiap peraturan tentu akan berjalan lebih baik jika disertai *reward and punishment* secara seimbang. Jadi, berikan *reward* kepada karyawan yang senantiasa mematuhi peraturan dengan baik. Sebaliknya, terapkan *punishment* yang tepat jika karyawan melanggar peraturan yang telah dibuat. Seringkali karyawan tergoda untuk mencapai target tertentu demi mendapatkan bonus atau hadiah dan cenderung berusaha menghindari *punishment* walaupun berupa hukuman ringan. Yang terpenting dari kedua hal ini adalah bagaimana caranya agar *reward* yang di buat tidak membuat karyawan menjalankan tugasnya dengan tergesah-gesah dan hanya berorientasi pada target demi hadiah saja. Dan jangan pula *punishment* yang di berikan terlalu berat. *Punishment* yang terlalu berat akan menjatuhkan mental bekerja karyawan, jika mereka mendapatkannya, maka dari itu buatlah *punishment* yang ringan namun sangat membangun. Arti dari seimbang ini sendiri, pastikan sistem *reward and punishment* yang dibuat berlakukan tidak berat sebelah, atau bersifat musiman. Kalau salah atau terlambat langsung dihukum berat, tapi kalau kerja dengan benar atau taat terhadap peraturan tidak pernah mendapatkan *reward*.

Pengawasan dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Pengawasan dan evaluasi sangat penting dilakukan oleh departemen SDM maupun departemen terkait, karena bagaimana bisa mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan jika departemen terkait tidak pernah melakukan pengawasan secara intensif terhadap kinerja mereka.

Meskipun pengawasan dan evaluasi di Rs. Permata Kuningan sudah cukup bagus dan optimal, namun perlu adanya peningkatan agar kedisiplinan karyawannya lebih baik juga. Salah satu contoh pengawasan yang sudah dilakukan oleh departemen SDM ialah pendataan laporan kehadiran setiap harinya yang di rekap perbulannya. Seperti yang kita ketahui, salah satu tolak ukur kedisiplinan karyawan dapat diketahui dari laporan kehadiran mereka.

Lakukan Konseling secara Intens Untuk Memahami Kesulitan yang Dialami Karyawan

Perkembangan psikologis pegawai juga perlu diperhatikan baik-baik. Tidak selayaknya pemimpin hanya menuntut pegawai bekerja secara disiplin, sedangkan pemimpin sendiri tidak memahami bagaimana kesulitan yang mereka alami setiap hari. Untuk itu, sangat disarankan untuk melakukan konseling secara intens dengan semua pegawai, baik secara langsung maupun secara berjenjang. Konseling ini dimaksudkan untuk memahami setiap kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja. Mulai dari minimnya keterampilan bekerja, tingginya tekanan kerja, atau justru ada faktor lain yang menghambat kinerja karyawan. Bantulah karyawan mengatasi kesulitan yang mereka alami, sehingga secara perlahan kedisiplinan mereka pun meningkat. Namun konseling ini akan lebih baik dilakukan jika petugasyang melaksanakan konseling ini sebelumnya harus dapat menjadi *role model* sehingga karyawan tersebut tidak merasa digurui.

Penambahan Mesin Absensi *Finger Print*

Seperti yang diketahui sebelumnya melalui hasil wawancara, perlunya diadakan penambahan mesin absensi *finger print* di Rs. Permata Kuningan, karena dirasa kurang efektif. Mesin absensi yang ada berada di lantai bawah ruangan kerja manajemen yang sepertinya kurang bisa diakses dengan mudah oleh karyawan operasional yang bekerja pada lantai atas. Diperlukan adanya pengadaan mesin absensi *finger print* dan peletakkan yang baik, agar semua karyawan tidak merasa dirugikan, karena banyak dari mereka yang tidak absen itu karena lupa, berangkat langsung dari pintu utama ke unitnya masing-masing, atau karena adanya kendala di unitnya masing-masing, sehingga mereka lupa dan tidak sempat untuk melakukan absen.

Mengadakan Acara Pengakraban di Luar Jam Kerja

Sesekali mengadakan acara pengakraban di luar jam kerja bersama karyawan akan menciptakan momen spesial yang berkesan bagi karyawan. Misalnya dengan meluangkan waktu untuk liburan bersama, makan bersama, ataupun melakukan hobi bersama. Momen

tersebut pasti akan berkesan bagi karyawan, sehingga meningkatkan rasa hormat dan loyalitas yang tulus kepada perusahaan. Dengan begitu, mereka pun akan lebih bersemangat dalam bekerja setiap harinya. Selain itu, dengan acara-acara keakraban ini diharapkan dapat menumbuhkan sikap rasa kepemilikan terhadap Rumah Sakit, cinta terhadap pekerjaannya, sehinggalah akhirnya dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat dan angka kedisiplinannya pun meningkat.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Kondusif

Selama ini perusahaan mungkin hanya berfokus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dari segi fisik saja. Misalnya dengan mendesain interior ruangan kerja yang asri, elegan, dan minimalis sambil berharap karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Namun, itu saja belum cukup untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, tidak hanya dari segi fisik ruangan kerja, namun juga hubungan antar karyawan. Karyawan adalah makhluk dengan sejuta sensitivitas emosi. Meskipun ruangan kerjanya kantor terasa nyaman, akan menjadi sia-sia jika hubungan antar-orang di dalamnya kaku seperti es yang beku. Bekerja pun penuh rasa bosan, lelah, dan tidak bersemangat. Untuk itu, menciptakan hubungan antar-pekerja yang membawa kenyamanan satu sama lain dirasa sudah perlu. Dorong karyawan untuk saling mendukung dan menghargai, bukan berkompetisi. Beberapa solusi tersebut di atas diharapkan dapat mendongkrak kedisiplinan karyawan Rs. Permata Kuningan lebih baik lagi, namun padadastarnya dan perlu untuk di garis bawahi jika kedisiplinan karyawan akan baik jika ada niat dan *mindset* yang baik dari karyawan tentang pentingnya disiplin kerja tersebut, dorongan, motivasi, dan lain sebagainya bisa diberikan kepada karyawan tersebut, namun belum tentu itu akan merubah kebiasaan buruknya dengan tidak menghargai waktu. Ini akan diperkuat lagi jika tidak adanya *role model* yang dapat dijadikan ketauladanan bagi karyawannya. Ketauladanan pemimpin sangatberimbas kepada karyawan, jika karyawannya ingin disiplin dan taat terhadap peraturan, maka mulailah dari pemimpinnya sendiri yang dapat dijadikan suri tauladan dan contoh bagi karyawan dan orang lain. Faktor-faktor tentang kedisiplinan yang diambil belum tentu berpengaruh terhadap instansi atau suatu perusahaan, hal ini karena di suatu perusahaan terdapat budaya kerja dan kebiasaan yang berbeda satu dengan lainnya, yang harus di adaptasi kembali oleh perusahaan terkait, agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Kuningan”, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut : Kedisiplinan dalam bekerja tentu sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi instansi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun hasil pelaksanaan disiplin kerja yang terjadi di Rumah Sakit Permata Kuningan adalah tidak terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada saat melakukan pra observasi yang dimuat pada Grafik 1. dan analisis mendalam wawancara kepada beberapa narasumber representatif yang mengemukakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum disiplin dalam bekerja khususnya yaitu kedisiplinan absensi (produktivitas dan kedisiplinannya). Dalam implementasinya, terdapat beberapa hambatan dalam disiplin kerja karyawan pada Rs. Permata Kuningan yaitu kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, masih terdapat karyawan yang angka kedisiplinan dan produktivitasnya rendah, masih terdapat karyawan yang seringkali tidak masukbekerja atau terlambat bekerja, kurangnya panutan yang dapat dijadikan suri tauladan, kurangnya penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang diberikan, kurangnya pengawasan dari atasan, dan kurangnya fasilitas mesin *finger print*. Untuk mengatasi hal tersebut di atas, penulis memberikan beberapa solusi yang kiranya dapat diimplementasikan di Rs. Permata Kuningan, diantaranya yaitu diadakannya pelatihan dan kegiatan penunjang seperti *refreshing* berupa kegiatan *family gathering*, *outbond*, atau sekedar rekreasi bersama. Selain itu, diperlukan adanya tauladan yang baik yang dapat dijadikan *role model* bagi setiap karyawan, pemberlakuan sistem *reward and punishment*, pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan, melakukan konseling secara

intens, penambahan mesin absensi *finger print*, mengadakan acara pengakraban, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, bagi para pembaca, maupun bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini. Adapun saran-saran yang diberikan yaitu: Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan disiplin kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang relevan dan kompeten dalam kajian disiplin kerja. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal dan dicapai. Untuk itu perludilakukan peningkatan disiplin kerja karyawannya. Rumah Sakit Permata Kuningan diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerjakaryawannya karena angka kedisiplinannya relatif rendah yaitu dengan solusi-solusi serta program yang disajikan pada Bab IV sebelumnya terutama dalam peningkatan disiplin kerja dengancara pelatihan dan kegiatan penunjang seperti *refreshing* berupa kegiatan *family gathering*, *outbond*, atau sekedar rekreasi bersama setiap periodik yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat memotivasi lebih untuk mereka sehingga hasil akhir yang diharapkannya yaitu kedisiplinan mereka akan lebih meningkat lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). Pendekatan Penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–382.
- Bando, J. J., Kawatu, P. A. T., & Ratag, B. T. (2020). Gambaran Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Di Rumah Sakit Advent Manado. *Kesmas*, 9(2).
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten majene. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 121–127.
- INDONESIA, P. R. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kerja, K. T., & Transmigrasi, R. I. (2003). Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Republik Indonesia*.
- Ledho, M. K., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 591–606.
- Muangsal, M., Komala, S., & Sunaryo, I. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Jafa Palma Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(6), 275–282.
- Nomor, U.-U. (8 C.E.). tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan. *Berlaku Nya Undang-Undang Ini Karena Perusahaan Kartu Kredit Wajib Melaksanakan Pembukuan Dan Pemeliharaan Dokumen Perusahaan*.
- Presiden, R. I. (2009). Undang-undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. *Jakarta: Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Dan Presiden Republik Indonesia*.
- Samiruddin, T. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN POASIA*.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah

- (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sugiyono, D. R. (2015). Statistika untuk penelitian [Statistic for research]. *Alfabeta, Bandung (2012.)(in Bahasa Indonesia)*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225(87), 48–61.
- Suharti, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 237–243.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tjiptono, F. (2022). *SERVICE MANAGEMENT: Mewujudkan Layanan Prima Edisi 4*. Penerbit Andi.