



Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024

Factors Related to Work Discipline of Non-Medical Employees at Petala Bumi Hospital, Riau Province in 2024

Leon Candra¹, Wan Meisya Pravita Aidila²

^{1,2} Universitas Hang Tuah Pekanbaru

Email : leoncandra@gmail.com

| Histori artikel | Abstrak <i>Abstract</i> |
|---|--|
| <p>Received: 15-7-2024</p> <p>Accepted: 17-7-2024</p> <p>Published: 5-8-2024</p> | <p>Disiplin kerja adalah 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 oleh organisasi dan menyebabkan karyawan bersedia mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan. Masih rendahnya kedisiplinan karyawan non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat dari survei awal yang dimana terdapat karyawan yang kurang puas terhadap keteladanan pimpinan, karena pimpinan tidak memberikan contoh berdisiplin yang baik seperti datang tepat waktu, hal inilah yang menyebabkan disiplin kerja karyawan belum maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang berjumlah 67 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling atau keseluruhan. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji chi-square, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja, yaitu teladan pimpinan P value 0,016, pengawasan melekat P value 0,022, sanksi hukum P value 0,012 dan ketegasan P value 0,005. Sarannya diharapkan agar pemimpin di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau memberikan contoh berdisiplin yang baik, mengawasi selalu sikap bawahannya, tegas terhadap bawahan dan selalu memberi sanksi/hukum jika karyawannya membuat pelanggaran, agar tindakan indisipliner terhadap karyawan non medis tidak terjadi</p> <p>Kata Kunci: <i>Disiplin Kerja Karyawan, Non Medis</i></p> <p><i>Work discipline is the ability of a person to work regularly, diligently continuously and work in accordance with applicable rules by not violating the rules set by the organization and causing employees to be willing to change behavior and as an effort to increase employee awareness and willingness to comply with the rules. The low discipline of non-medical employees at Petala Bumi Hospital, Riau Province can be seen from the initial survey where there are employees who are not satisfied with the leadership example, because the leadership does not provide a good example of discipline such as coming on time, this is what causes employee discipline to not be maximized. The purpose of this study was to determine the factors related to the work discipline of non-medical employees at Petala Bumi Hospital, Riau Province 2024. This type quantitative research with a cross sectional design. The population in this study was all non-medical staff at Petala Bumi Hospital, Riau Province, amounting 67 people. The sampling technique used is a total sampling technique. The analysis used is univariate analysis and bivariate analysis with chi-square test of measuring instrument used is questionnaire and data processing using SPSS. The results of this research have a significant relationship with work discipline, exemplary leadership P value 0,016, supervision attached P value 0,022, legal sanctions P value 0,012, and firmness P value 0,005. The suggestion is that leaders at Petala Bumi Hospital Riau Province set a good example of discipline, always supervise the attitude of their subordinates, are firm with subordinates and always give sanctions / punishments if their employees make violations, so that disciplinary actions against non-medical employees do not occur.</i></p> <p>.Keywords: <i>Employee Discipline, Non-Medical</i></p> |

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah 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 [1]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti segala peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya [2].

Menurut Hasibuan [3] faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Untuk menjalankan fungsi dan tugas rumah sakit, tenaga kerja diperlukan untuk menjalankan semua aktifitas yang ada. Dengan demikian, rumah sakit dapat mencapai target pekerjaannya. Sumber daya manusia rumah sakit yang beragam harus bekerja sama untuk memberikan layanan terbaik, termasuk kepuasan pasien.

Keberhasilan suatu rumah sakit dipengaruhi oleh tenaga medisnya, yang disebut dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit yang kompeten memegang peranan penting dalam mencapai tujuan, visi, dan misi rumah sakit, termasuk mutu pelayanan rumah sakit. Menurut Sulistyowati[4], pengertian sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Padahal, rumah sakit merupakan salah satu contoh organisasi dengan tenaga kerja yang sangat beragam, baik dari segi pendidikan, keterampilan dan keahliannya.

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau merupakan salah satu RSUD yang ada di kota Pekanbaru. RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terletak di Jalan Dr. Soetomo No. 65 Kelurahan Sekip, Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru. RSUD Petala Bumi telah ditetapkan sebagai Rumah Sakit Keilasan C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.03.05/1/8000/2010. Tabel dibawah ini merupakan jumlah tenaga non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau 2023 yang di dapatkan dari profil Rumah Sakit sebagai berikut:

Tabel 1

Jumlah Tenaga Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2023

| Bagian | Jumlah Karyawan |
|---------------|------------------------|
| Kasir | 13 |
| Keuangan | 10 |
| Diklat | 3 |

| | |
|-------------|----|
| Pendaftaran | 12 |
| Informasi | 1 |
| K3RS | 5 |
| Kesling | 2 |
| EDP | 5 |
| HRD | 1 |
| IPSRS | 6 |
| Laundry | 7 |
| Driver | 6 |
| Logistik | 4 |

Bagian Jumlah Karyawan

Casemix8

Total 83

Sumber: Data Profil RSUD Petala Bumi dari HRD Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terdapat jumlah karyawan non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang paling seidikit di bagian HRD sebanyak 1 karyawan seidangkan jumlah karyawan non medis yang paling terbanyak ada di bagian kasir sebanyak 13 karyawan dan di bagian peindaftaran sebanyak 12 karyawan.

Tabel dibawah ini merupakan data kejadian keterlambatan tenaga medis dab tenaga non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau pada bulan Januari sampai dengan Desember 2023 sebagai berikut :

Tabel 2
Jumlah Kejadian Keterlambatan Tenaga Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
Bulan Januari-Desember Tahun 2023

| No. ID | Jan | Feb | Mpr | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus | Sept | Ok | Nov | Des |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|----|-----|-----|
| 199 | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 9 | 0 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 202 | 1 | 8 | 8 | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 468 | 1 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 470 | 1 | 7 | 8 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 572 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 580 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 581 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tot | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| al | 3 | 0 | 0 | 2 | 8 | 8 | 8 | 1 | 9 | 8 | 7 | 8 |

Sumber: Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Medis RSUD Petala Bumi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masih banyak karyawan medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang masih terlambat dan belum disiplin dengan waktu datang kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Jumlah kejadian keterlambatan karyawan medis pertahun nya paling banyak terdapat di No. ID 199 dengan jumlah keterlambatan seibanyak 20. Jumlah kejadian keterlambatan karyawan medis dari bulan Januari sampai dengan Desember terdapat jumlah keterlambatan yang tertinggi terjadi pada bulan September yaitu sebanyak 29.

Tabel 3

Jumlah Kejadian Keterlambatan Tenaga Non Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Bulan Januari-Desember Tahun 2023

| Bagian | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus | Sep | Okt | Nov | Des | % |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Kasir | 18 | 12 | 6 | 26 | 27 | 28 | 29 | 42 | 32 | 27 | 28 | 31 | 10% |
| Keuangan | 24 | 32 | 25 | 23 | 24 | 8 | 25 | 6 | 8 | 17 | 14 | 27 | 10% |
| Diklat | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 9 | 0 | 0 | 12 | 15 | 9 | 0 | 16% |
| Pendaftaran | 2 | 4 | 5 | 12 | 8 | 5 | 11 | 16 | 5 | 7 | 7 | 7 | 4% |
| Informasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| K3RS | 10 | 5 | 6 | 4 | 3 | 8 | 6 | 2 | 4 | 3 | 7 | 2 | 6% |
| Kesling | 1 | 5 | 12 | 6 | 5 | 4 | 10 | 9 | 5 | 10 | 18 | 4 | 3% |
| EDP | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8% |
| HRD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| IPSRS | 19 | 16 | 13 | 18 | 8 | 15 | 13 | 15 | 7 | 12 | 11 | 8 | 10% |
| Laundry | 1 | 2 | 9 | 5 | 3 | 4 | 8 | 9 | 10 | 1 | 5 | 1 | 4% |
| Driver | 20 | 10 | 10 | 8 | 12 | 17 | 14 | 15 | 19 | 5 | 14 | 14 | 11% |
| Logistik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 19 | 21 | 17% |
| Casemix | 15 | 17 | 7 | 18 | 3 | 6 | 16 | 19 | 16 | 29 | 15 | 13 | 12% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|-----|-----|------|
| Total | 86 | 71 | 80 | 97 | 69 | 87 | 107 | 127 | 98 | 113 | 124 | 101 | 100% |
|-------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|-----|-----|------|

Sumber: Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Non Medis RSUD Petala Bumi Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masih banyak karyawan non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau yang masih terlambat dan beilum disiplin dengan waktu datang kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Jumlah kejadian keterlambatan karyawan non medis secara persentase yang tertinggi terdapat dibagian Logistik dengan jumlah persentase sebesar 17%.

Hal ini juga didukung dari informasi yang didapat dari pihak SDM RSUD Petala Bumi Provinsi Riau bahwa kedisiplinan karyawan non medis dikatakan masih rendah dilihat dari tingkat absensi, masih terdapat beibeirapa karyawan non medis yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Hal inilah yang menyebabkan tersendatnya pekerjaan dan membuat pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat. Keiterlambatan karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau berkisaran 10-30 meinit dengan batas keteirlambatan maksimal 10-15 meinit dari waktu yang telah ditetapkan yaitu jam 7.30 WIB.

Berdasarkan tabel 2 dan tabel 3 diatas diketahui jumlah kejadian keterlambatan tenaga medis dan tenaga non medis yang terbanyak terdapat pada jumlah kejadian keterlambatan tenaga non medis. Sehingga peneliti ingin mengambil judul penelitian tentang disiplin kerja karyawan non medis, hal ini dikarenakan jumlah kejadian keterlambatan karyawan non medis yang cukup tinggi.

Hasil surveii awal yang dilakukan peneliti dengan wawancara kepada 6 orang karyawan non medis meinunjukkan bahwa beberapa penyebab karyawan kurang disiplin yaitu karyawan non medis menyatakan kurang puas teirhadap keteledanan pimpinan, karena pimpinan tidak memberikan contoh berdisiplin yang baik seperti datang kerja tepat waktu, hal inilah yang meinyeibakkan disiplin keirja karyawan belum maksimal. Dan yang menyebabkan karyawan kurang disiplin yaitu kurang ketegasan seorang pimpinan, seorang pemimpin seharusnya bersikap tegas kepada karyawannya yang melakakukan pelanggaran. Seilain itu, berdasarkan wawancara bersama staf HRD RSUD Petala Bumi Provinsi Riau mengatakan sanksi yang dibeirikan berupa surat peringatan 1, surat peringatan 2, surat peringatan 3 dan belum di laksanakan secara meirata, tidak ada peimotongan gaji apabila peigawai tersebut datang terlambat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, dapat diketahui bahwasanya disiplin kerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau masih perlu ditingkatkan lagi. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis meilakukan peineilitian meingeinai

“Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Peitala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024”.

TUJUAN

Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan analitik kuantitatif dengan desain *Cross Sectional* serta metode pengumpulan datanya dengan penyebaran kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi hukum dan ketegasan dengan disiplin kerja karyawan non medis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis di RSUD Peitala Bumi Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 67 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan *Total Sampling*. Analisa data menggunakan Analisa univariat dan bivariat menggunakan uji *chi square*.

HASIL

1. Identitas Responden

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024

| No. | Karakteristik | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|-----|---------------|---------------|----------------|
| 1 | Usia | | |
| | 22-29 Tahun | 18 | 26,9 |
| | 30-37 Tahun | 28 | 41,8 |
| | 38-45 Tahun | 18 | 26,9 |
| | 46-52 Tahun | 3 | 4,5 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |
| 2 | Jenis Kelamin | | |
| | Perempuan | 34 | 50,7 |
| | Laki | 33 | 49,3 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |
| 3 | Pendidikan | | |
| | SMA | 17 | 25,4 |

| | | | |
|---|--------------|----|-------|
| | Diploma | 14 | 20,9 |
| | Sarjana (S1) | 35 | 52,2 |
| | Master (S2) | 1 | 1,5 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |
| 4 | Masa Kerja | | |
| | 1-4 Tahun | 23 | 34,3 |
| | 5-8 Tahun | 21 | 31,3 |
| | 9-12 Tahun | 14 | 20,9 |
| | >12 Tahun | 9 | 13,4 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 4 diatas, dari 67 responden diketahui usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok 30-37 Tahun sebanyak 28 orang (41,8%), untuk jenis kelamin sebagian besar perempuan sebanyak 34 orang (50,7%), sedangkan mayoritas responden dalam kelompok pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 35 orang (52,2%), dan dari masa kerja responden mayoritas 1-4 Tahun sebanyak 23 orang (34,3%).

2. Hasil Analisis Univariat

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Dependen dan Independen di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024

| No. | Variabel | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|-----|--------------------|---------------|----------------|
| 1 | Disiplin Kerja | | |
| | Kurang Disiplin | 29 | 43,3 |
| | Disiplin | 38 | 56,7 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |
| 2 | Teladan Pimpinan | | |
| | Kurang Teladan | 27 | 40,3 |
| | Teladan | 40 | 59,7 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |
| 3 | Pengawasan Melekat | | |
| | Kurang Diawasi | 32 | 47,8 |
| | Diawasi | 35 | 52,2 |
| | Jumlah67 | | 100,0 |
| 4 | Sanksi Hukum | | |
| | Tidak Ada | 31 | 46,3 |
| | Ada | 36 | 53,7 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |
| 5 | Ketegasan | | |
| | Kurang Tegas | 32 | 47,8 |
| | Tegas | 35 | 52,2 |
| | Jumlah | 67 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 5 diatas, dari 67 responden, mayoritas responden yang memiliki disiplin kerja yang disiplin sebanyak 38 responden (56,7%), responden dengan kepemimpinan yang teladan sebanyak 40 responden (59,7%), responden dengan pengawasan yang diawasi sebanyak 35 responden (52,2%), responden dengan sanksi hukum ada sebanyak 36 (53,7%), dan responden dengan ketegasan yang tegas sebanyak 35 responden (52,2%).

Hasil Analisis Bivariat

a. Hubungan Teladan Pimpinan dengan Disiplin Kerja

Tabel 6
Hubungan Teladan Pimpinan dengan Disiplin Kerja
Karyawan Non Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
Tahun 2024

| Teladan Pimpinan | Disiplin Kerja | | | | | | P Value | OR (CI 95%) |
|------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------|-----------------------------|
| | Kurang Disiplin | | Disiplin | | Total | | | |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Kurang Teladan | 17 | 63,0 | 10 | 37,0 | 27 | 100,0 | 0,016 | 3,967 (1,421- 11,146) |
| Teladan | 12 | 30,0 | 28 | 70,0 | 40 | 100,0 | | |
| Total | 29 | 43,3 | 38 | 56,7 | 67 | 100,0 | | |

Berdasarkan tabel 6 diatas, yaitu hasil dari analisa hubungan antara Teladan Pimpinan dengan Disiplin Kerja diketahui dari 27 responden yang menganggap pemimpin kurang teladan memiliki sikap kurang disiplin sebanyak 17 responden (63,0%). Sedangkan 40 responden yang menganggap pemimpin teladan memiliki sikap kurang disiplin sebanyak 12 responden (30,0%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* diperoleh P Value = 0,016 atau P < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara teladan pimpinan dengan disiplin kerja karyawan non medis. Dengan nilai Odds Ratio (OR) = 3,967 > 1, artinya karyawan non medis yang menganggap pemimpin yang kurang teladan 4 kali lebih beresiko menjadikan karyawan non medis kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis yang menganggap pemimpin yang teladan.

b. Hubungan Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja

Tabel 7
Hubungan Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja
Karyawan Non Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau
Tahun 2024

| Pengawasan Melekat | Disiplin Kerja | | | | | | P Value | OR (CI 95%) |
|--------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------|-----------------------------|
| | Kurang Disiplin | | Disiplin | | Total | | | |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Kurang Diawasi | 19 | 59,4 | 13 | 40,6 | 32 | 100,0 | 0,022 | 3,654 (1,321- 10,108) |
| Diawasi | 10 | 28,6 | 25 | 71,4 | 35 | 100,0 | | |
| Total | 29 | 43,3 | 38 | 56,7 | 67 | 100,0 | | |

Berdasarkan tabel 7 diatas, yaitu hasil dari analisa hubungan antara Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja diketahui dari 32 responden yang menganggap kurang diawasi memiliki kerja kurang disiplin sebanyak 19 responden (59,4%). Sedangkan 35 responden yang menganggap diawasi memiliki sikap kurang disiplin sebanyak 10 responden (28,6%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* diperoleh P Value = 0,022 atau P < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja karyawan non medis. Dengan nilai Odds Ratio (OR) = 3,654 > 1, artinya karyawan non medis yang menganggap kurang diawasi 3,6 kali lebih beresiko menjadikan karyawan non medis kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis yang menganggap diawasi.

c. Hubungan Sanksi Hukum dengan Disiplin Kerja

Tabel 8
Hubungan Sanksi Hukum dengan Disiplin Kerja Karyawan
Non Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024

| Sanksi Hukum | Disiplin Kerja | | | | | | P Value | OR (CI 95%) |
|--------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------|-----------------------------|
| | Kurang Disiplin | | Disiplin | | Total | | | |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Tidak Ada | 19 | 61,3 | 12 | 38,7 | 31 | 100,0 | 0,012 | 4,117 (1,474- 11,494) |
| Ada | 10 | 27,8 | 26 | 72,2 | 36 | 100,0 | | |
| Total | 29 | 43,3 | 38 | 56,7 | 67 | 100,0 | | |

Berdasarkan tabel 10 diatas, yaitu hasil dari analisa hubungan antara Sanksi Hukum dengan Disiplin Kerja diketahui dari 31 responden yang menganggap sanksi hukum tidak ada memiliki kerja kurang disiplin sebanyak 19 responden (61,3%). Sedangkan 36 responden yang menganggap sanksi hukum ada memiliki sikap kurang disiplin sebanyak 10 responden (27,8%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* diperoleh *P Value* = 0,012 atau $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sanksi hukum dengan disiplin kerja karyawan non medis. Dengan nilai Odds Ratio (OR) = 4,117 > 1, artinya karyawan non medis yang menganggap sanksi hukum tidak ada 4 kali lebih beresiko menjadikan karyawan non medis kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis yang menganggap sanksi hukum yang ada.

d. Hubungan Ketegasan Dengan Disiplin Kerja

Tabel 9
Hubungan Ketegasan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024

| Ketegasan | Disiplin Kerja | | | | | | P Value | OR (CI 95%) |
|--------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------|----------------------|
| | Kurang Disiplin | | Disiplin | | Total | | | |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Kurang Tegas | 20 | 62,5 | 12 | 37,5 | 32 | 100,0 | 0,005 | 4.815 (1.698-13.656) |
| Tegas | 9 | 25,7 | 26 | 74,3 | 35 | 100,0 | | |
| Total | 29 | 43,3 | 38 | 56,7 | 67 | 100,0 | | |

Berdasarkan tabel 9 diatas, yaitu hasil dari analisa hubungan antara Ketegasan dengan Disiplin Kerja diketahui dari 32 responden yang menganggap ketegasan yang kurang tegas sebanyak 20 responden (62,5%). Sedangkan 35 responden yang menganggap ketegasan yang tegas memiliki sikap kurang disiplin sebanyak 9 responden (25,7%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi-square* diperoleh *P Value* = 0,005 atau $P < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara ketegasan dengan disiplin kerja karyawan non medis. Dengan nilai Odds Ratio (OR) = 4,815 > 1, artinya karyawan non medis yang menganggap ketegasan yang kurang tegas 5 kali kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis dengan yang tegas.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Teladan Pimpinan dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara teladan pimpinan dengan disiplin kerja dari uji *Chi Square* diperoleh nilai *P Value* = 0,016 atau $P < 0,05$. Sehingga pemimpin yang kurang teladan 4 kali lebih beresiko menjadikan karyawan non medis kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis yang menganggap pemimpin yang teladan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nidyawati [5]. dimana adanya hubungan signifikansi antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. Pengaruh ini juga dilihat dari hasil signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ yang artinya teladan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Syari [6] yang menyatakan bahwa variabel teladan pimpinan diperoleh $P \text{ Value} = 0,537$

$> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan signifikan antara faktor keteladanan pimpinan dengan disiplin kerja karyawan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

Menurut Sutrisno[7], keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan di perusahaan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menjaga disiplin dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat mengganggu aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas peneliti berpendapat bahwa teladan pimpinan yang jarang datang tepat waktu dan tidak memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan pimpinan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai persepsi teladan pimpinan yang dilakukan oleh pimpinan. Diketahui sebagian besar responden berpendapat bahwa teladan pimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kurang diterapkan dengan baik. Pemimpin yang tidak memberikan contoh tindakan disiplin kepada bawahan akan berpengaruh besar terhadap bawahan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan kedisiplinan terhadap dirinya sendiri. Jika pimpinan tidak memberikan contoh berdisiplin yang baik kepada bawahannya itu akan berdampak kepada kinerja bawahannya. Karyawan akan disiplin melakukan pekerjaan jika pemimpin juga berdisiplin, sebaliknya kedisiplinan kerja karyawan akan rendah jika pemimpin sendiri tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, pimpinan khususnya dibagian non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dapat menerapkan kedisiplinan terutama dalam memberikan contoh tindakan disiplin, agar bisa menjadi teladan dan panutan bagi karyawan lain. Sehingga pimpinan dapat memantau siapa saja karyawan yang dapat terlambat dan melakukan pelanggaran.

2. Hubungan Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan melekat dengan disiplin kerja dari uji *Chi Square* diperoleh nilai $P \text{ Value} = 0,022$ atau $P < 0,05$. artinya karyawan non medis yang menganggap kurang diawasi 3,6 kali lebih beresiko menjadikan karyawan non medis kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis yang menganggap diawasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nidyawati [5] , dimana adanya hubungan signifikansi antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. Pengaruh ini juga dilihat dari hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya pengawasan melekat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Syari [6] yang menyatakan faktor pengawasan melekat diperoleh $P \text{ Value} = 0,785 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan signifikan antara faktor pengawasan melekat dengan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrahman [8] yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan melekat dan disiplin kerja. Selanjutnya konsisten juga dengan penelitian Utari [9], yang menyatakan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti semakin sering atau konsisten pengawasan melekat dilakukan pimpinan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan [10] pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan Perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan jarang mengawasi pekerjaan karyawan dikarenakan pimpinan hanya melihat hasil laporan karyawan saja dan tidak mengawasi kedisiplinan karyawan secara teratur. Permasalahan yang terjadi dalam variabel ini adalah bawah pimpinan tidak memantau karyawan tentang waktu datang dan pulang kerja karyawannya, sehingga karyawan yang sering datang terlambat tidak mendapatkan efek jera. Kedisiplinan akan sulit diwujudkan tanpa adanya pengawasan yang memadai. Kelemahan dalam pengawasan akan merusak disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan jawaban responden mengenai persepsi pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan. Diketahui sebagian besar karyawan non medis berpendapat bahwa pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kurang diterapkan dengan baik, terutama dalam hal mengawasi sikap, perilaku dan prestasi bawahannya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, diantaranya adalah karena beberapa bagian non medis di RSUD Petala Bumi memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu lebih dari 10 orang, seperti bagian kasir dan pendaftaran. Hal tersebut menyebabkan pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kurang dapat diterapkan dengan optimal. Jika pimpinan terus terusan tidak mengawasi sikap, perilaku karyawannya ini akan berdampak kepada kinerja karyawannya, karyawannya akan semena-mena dengan pekerjaannya, karyawan akan melakukan tindak indisipliner karena tidak diawasi oleh pimpinannya.

3. Hubungan Sanksi Hukum dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara sanksi hukum dengan disiplin kerja dari uji *Chi Square* diperoleh nilai P Value = 0,012 atau $P < 0,05$. artinya karyawan non medis yang menganggap sanksi hukum tidak ada 4 kali lebih beresiko menjadikan karyawan non medis kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis yang menganggap sanksi hukum yang ada.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin [11] yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara sanksi hukum dengan disiplin kerja dengan P Value = 0,009 < 0,05. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Asniar [12] menyatakan bahwa ada hubungan sanksi hukuman dengan disiplin kerja karyawan. Menurut Asniar sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Menurut Hasibuan [10] sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, semakin sanksi hukum berat dengan demikian para karyawan akan takut melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berat ringan hukuman yang diberikan mencerminkan seberapa besar kedisiplinan karyawan tersebut dalam mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman seharusnya cukup wajar bagi setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebagai pemimpin harus berani dan tegas, bertindak buat menghukum seluruh karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas peneliti berpendapat bahwa sanksi hukuman berhubungan signifikan dengan disiplin kerja. Sanksi hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Tanpa adanya sanksi hukuman disiplin kerja tidak mungkin dilakukan. Misalnya karyawan yang terlambat masuk kerja dan suka menunda pekerjaan namun tidak ada sanksi tegas dari pihak perusahaan maka kinerja perusahaan akan menurun dan bahkan membuat perusahaan jadi bangkrut dan tutup.

Berdasarkan jawaban responden mengenai persepsi sanksi hukum yang dilakukan oleh pimpinan. Diketahui sebagai besar responden berpendapat bahwa sanksi hukum yang dilakukan oleh pimpinan kurang diterapkan dengan baik, terutama dalam hal pimpinan di tempat kerja saja seilalui meimbeirikan sanksi/huikuman deingan diseirtai peinjeilasan- peinjeilasan atas peilanggaran yang dilakuikan karyawan. Sehingga karyawan yang tidak disiplin tidak langsung merasa bersalah serta tidak memberikan efek jera. Belum memahami apa yang menjadi tujuan dan

kemampuan dari tugasnya. Ini terjadi karena pimpinan tidak memberikan sanksi/hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawannya.

4. Hubungan Ketegasan dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara ketegasan dengan disiplin kerja dari uji *Chi Square* diperoleh nilai P Value = 0,005 atau $P < 0,05$. artinya karyawan non medis yang menganggap ketegasan yang kurang tegas 5 kali kurang disiplin dibandingkan karyawan non medis dengan yang tegas.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Wahab, W [13] yang melakukan penelitian dengan hasil P Value = 0,429 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada hubungan antara ketegasan dengan disiplin kerja. sedangkan menurut Safitri [14] mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil P Value = 0,045 < 0,05 yang menunjukan bahwa ketegasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno [7] yang menyatakan bahwa bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Menurut Hartatik [15], ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas, peneliti berpendapat bahwa pimpinan belum bersikap tegas kepada karyawan, kenapa demikian karena pimpinan tidak dapat menegur dan memberikan sanksi kepada karyawan karena banyaknya pekerjaan pimpinan yang harus diselesaikan. Walaupun pimpinan sudah bersikap tegas, namun masih ada dari beberapa sikap karyawan yang kurang melaksanakan disiplin ditempat kerja.

Berdasarkan jawaban responden mengenai persepsi ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan. Diketahui sebagian besar responden berpendapat bahwa ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan kurang diterapkan dengan baik, terutama dalam hal karyawan tidak langsung ditegur oleh pimpinan apabila melakukan pelanggaran, sehingga memungkinkan tindakan indisipliner terjadi karena pimpinan kurang tegas dalam menindak karyawan yang melanggar aturan. Seharusnya pimpinan memberi peringatan kepada karyawan non medis yang melakukan kesalahan agar tidak mengulanginya kembali.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan non medis di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024 belum sepenuhnya disiplin karena masih ada sebanyak 29 orang (43,3%) karyawan non medis yang kurang disiplin. Hal ini disebabkan oleh :

1. Adanya hubungan Teladan Pimpinan dengan Disiplin Kerja dalam menerapkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan nilai Pvalue = 0,016 dengan nilai OR 3.967. Keteladan Pimpinan dalam hal memberikan contoh tindakan disiplin dalam bekerja tidak seperti yang diharapkan. Pimpinan tidak bisa memberikan contoh kedisiplinan yang baik terutama dalam hal datang tepat waktu ke tempat kerja.
2. Adanya hubungan Pengawasan Melekat dengan Disiplin Kerja dalam menerapkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan nilai Pvalue = 0,022 dengan nilai OR 3.654. Karyawan Non Medis merasa pimpinan ditempat kerja tidak mengawasi sikap, perilaku dan prestasi bawahannya itulah yang membuat tindakan karyawan tidak disiplin.
3. Adanya hubungan Sanksi Hukum dengan Disiplin Kerja dalam menerapkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan nilai Pvalue = 0,012 dengan nilai OR 4.117. Tidak adanya sanksi/hukum yang memberatkan bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Sehingga kesalahan selalu terulang kembali karena tidak adanya efek jera.
4. Adanya hubungan Ketegasan dengan Disiplin Kerja dalam menerapkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja RSUD Petala Bumi Provinsi Riau dengan nilai Pvalue = 0,005 dengan nilai OR 4.815. Pimpinan kurang tegas karena tidak langsung menegur karyawan yang melakukan tindakan indisipliner

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambeila, Lijan Poltak. (2016). *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*: meimbanguin tim keirja yang solid uintuik meiningkatkan kineirja. Jakarta: Buimi Aksara.
- Hasibuan, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan proyek jasa konstruksi. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 9(1), 69- 78.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajeimein Suimbeir Daya Manusia*, Eldisi Reivisi. Jakarta: Buimi Aksara
- Sulistiyowati, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas*
- Nidyawati, N., & Sepnonsal, D. (2023). *Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 343- 356.
- Syari, W. (2012). *Faktor-faktor yang Beirhuibungan Deingan Disiplin Keirja Karyawan Non Meidis di Ruimah Sakit Karya Bhakti Tahuin 2012. Jakarta: Skripsi UIniveirsitas Indoneisia.*
- Suitrisno, H.El. (2015). *Manajeimein Suimbeir Daya Manusia*. Jakarta : Keincana Preinada Groip.
- Nurrahman, Arif. 2014. *Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Utari, Khiki. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
- Hasibuan, M. (2014). *Manajeimein Suimbeir Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineika Cipta.
- Amin, M., Sari, S. P., & Rachman, A. (2019). *Faktor-Faktor yang Meimpeingaruihi Disiplin Keirja Karyawan Peinuinjang Meidis dan Non Meidis. Juirnal Keismas Ascleipiuis*, 1(1), 35-44.
- Asniar, J., & Tina, L. (2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Pegawai Puriala Kecamatan Puriala Kabupaten Konawe: 1 – 7*. Diakses pada tanggal 11 Juni 2017.
- Wahab, W. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-140.
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044-1054.
- Hartatik, & Puji I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku