

Analisis Faktor Organisasi yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai RS XX

Evanda Nadhilah Isnaini¹, Puryanti², Achmad Djunawan³, Vanrista Prima Nanggala⁴

^{1,2,3} STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

⁴ Rumah Sakit XX

Email: evandanadhilahisnaini@gmail.com

ABSTRAK

Kedisiplinan pegawai terutama dalam hal absensi di Rumah Sakit XX, pada tahun 2024 di temukan beberapa pegawai yang kurang taat mengenai ketentuan yang sudah di tetapkan oleh Rumah Sakit. Pada tahun 2024 menunjukkan adanya ketidakdisiplinan terhadap peraturan absensi yang sudah ditentukan sebesar 24%. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit XX. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis regresi logistik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 60 pegawai, yang dipilih menggunakan teknik *vinit lemeshow*. Didapatkan hasil bahwa sanksi hukuman dinilai sangat baik (60%), keadilan dinilai tidak adil (62%), dan ketegasan dinilai tegas (63%). Dari hasil analisis menunjukkan sanksi hukuman ($p=0.361$), ketegasan ($p=0.739$) tidak ada pengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan faktor organisasi yang meliputi keadilan pimpinan ($p=0.010$) ada pengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga, disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh faktor organisasi yang meliputi sanksi hukuman, ketegasan pimpinan terhadap disiplin kerja. Sedangkan faktor organisasi yang meliputi keadilan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Kedisiplinan Pegawai, Faktor Organisasi, Kerja Pegawai, RS XX, 2024

ABSTRACT

Employee discipline, especially in terms of attendance at XX Hospital, in 2024 found that several employees did not comply with the regulations set by the hospital. In 2024, there was a 24% non-compliance with the established attendance regulations. This study was conducted to determine the factors that influence employee work discipline at XX Hospital. A quantitative approach was used with descriptive methods and logistic regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 60 employees, who were selected using the *vinit lemeshow* technique. The results showed that punishment sanctions were considered very good (60%), fairness was considered unfair (62%), and firmness was considered firm (63%). The analysis results showed that punishment sanctions ($p=0.361$) and firmness ($p=0.739$) had no effect on work discipline. Meanwhile, organizational factors, including leadership fairness ($p=0.010$), had an effect on work discipline. Thus, it was concluded that organizational factors, including punishment sanctions and leadership decisiveness, had no effect on work discipline. Meanwhile, organizational factors, including fairness, had an effect on work discipline.

Keywords: Employee Discipline, Organizational Factors, Employee Work, XX Hospital, 2024

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut (Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah, 2021). Dari permasalahan terkait kedisiplinan perlu adanya pendataan khusus untuk mencatat absensi kehadiran dan ketidakhadiran agar aktifitas kerja dapat tercatat secara *realtime* dan baik. Absensi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi pemerintah. Dengan sistem absensi yang baik maka diharapkan dapat membantu dalam

mengendalikan proses penyelesaian pekerjaan sehingga didapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dari data yang telah diidentifikasi terdapat beberapa indikator absensi diantaranya yaitu terlambat, lupa absen, ijin, alpha dan tidak apel. Persentase rata-rata dalam 5 indikator sebesar 24%, persentase paling rendah dalam 1 tahun yaitu indikator alpha 0%, tidak apel 9% dan ijin 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua indikator yang lebih dari persentase rata-rata yaitu terlambat 73% dan lupa absen 27%. Pegawai dikatakan disiplin apabila tidak pernah terlambat, tidak pernah lupa absen, tidak pernah ijin, tidak pernah alpha dan selalu mengikuti apel. Sedangkan dikatakan tidak disiplin apabila Terlambat melebihi waktu yang sudah ditentukan yaitu 1 menit, lupa absen, pernah ijin melebihi batas yang sudah ditentukan, pernah alpha dan tidak mengikuti apel.

Absensi kehadiran pegawai merupakan faktor penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, hal ini berkaitan pada kedisiplinan dan berdampak pada kinerja dari masing-masing pegawai (Subiantoro & Sardiarinto, 2018). Dampak terhadap organisasi yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan kerja adalah aktivitas kerja di dalam organisasi menjadi tidak normal serta menurunnya tingkat efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan. Sedangkan dampak terhadap pegawai yang ditimbulkan dari ketidakdisiplinan kerja adalah terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas (Putra & Bagia, 2022).

Tingkat kedisiplinan kerja pegawai Rumah Sakit XX saat ini sebesar 24%, yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan terhadap peraturan absensi yang sudah ditentukan. Dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan pegawai di Rumah Sakit XX dapat memperkecil angka kedisiplinan absensi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan terhadap absensi pegawai di Rumah Sakit XX bisa dikatakan masih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor organisasi yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Rumah Sakit XX.

LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang RI No 17 tahun 2013 tentang kesehatan, rumah sakit didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Rumah sakit dibagi menjadi dua kategori utama berdasarkan jenis layanan. Rumah Sakit Umum Memberikan layanan kesehatan yang mencakup berbagai spesialisasi dasar dan lanjutan. Rumah sakit umum melayani kebutuhan kesehatan masyarakat secara luas, baik yang bersifat umum maupun khusus, dan wajib memiliki fasilitas yang memenuhi standar pelayanan kesehatan. Sedangkan Rumah Sakit Khusus Mengkhususkan diri pada layanan kesehatan tertentu seperti rumah sakit ibu dan anak, rumah sakit jantung, atau rumah sakit onkologi (kanker). Rumah sakit khusus berfokus pada spesialisasi tertentu sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan memiliki tenaga medis serta peralatan yang sesuai untuk bidang tersebut (Undang-Undang RI, 2023).

B. Manajemen Kepegawaian

Manajemen Kepegawaian adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang secara garis besar telah ditentukan oleh administrator dengan menitikberatkan pada usaha-usaha mendapatkan pegawai yang cakap sesuai dengan kebutuhan organisasi, menggerakkan pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi, memelihara dan mengembangkan kecepatan serta kemampuan pegawai untuk mendapatkan prestasi kerja yang sebaik-baiknya (Sari, 2019).

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Tanjung & Rasyid, 2023). Disiplin kerja tersebut tidak terlepas dari disiplin diri, karena pada dasarnya disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Penanaman nilai-nilai disiplin diri dapat berkembang apabila didukung oleh situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain (Helmi, 1996).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang, faktor tersebut meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status pegawai, Jarak Tempuh. Umur memiliki keterikatan dengan kedewasaan dan loyalitas, jenis kelamin dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang, masa kerja menunjukkan seberapa lamanya seseorang mengabdikan diri pada suatu organisasi, pendidikan menentukan kemampuan serta kualifikasi individu, status pegawai memengaruhi peran dan tanggung jawab individu, sedangkan jarak tempuh berpengaruh terhadap ketepatan waktu dan kehadiran pegawai. Sementara itu faktor organisasi berkaitan dengan kebijakan dari suatu lingkungan kerja, faktor tersebut meliputi sanksi hukuman, keadilan, ketegasan pimpinan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, tujuan dan kemampuan, serta hubungan kemanusiaan. Penerapan sanksi yang tegas, sikap adil, memberikan teladan, serta balas jasa yang memadai akan mendorong kedisiplinan tiap individu.

METODE PENELITIAN

Jenis dan rancangan penelitian ini adalah kuantitatif analitik dengan studi *cross sectional* yang mulai dari bulan April-Juli 2025. Studi *cross sectional* yang berarti pengukuran faktor bebas dan faktor terikat, pada penelitian ini dilakukan pada saat bersamaan. yakni untuk mengukur seberapa besar pengaruh faktor organisasi yang meliputi sanksi hukuman, keadilan dan ketegasan pimpinan serta disiplin kerja dari data sekunder rumah sakit terhadap kedisiplinan kerja pegawai ASN & PTT-PK di Rumah Sakit XX. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit XX tahun 2025 yang berjumlah 237 pegawai dengan kriteria inklusi, meliputi pegawai Rumah Sakit XX, responden yang bersedia untuk diteliti, dan kriteria eksklusi meliputi, struktural dan dr. spesialis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus *vinit lemeshow*, diperoleh sebesar 60 sampel. Pengumpulan data berupa kuesioner, dimulai dari bulan April-Juli 2025. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi logistik untuk mengetahui pengaruh faktor organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Deskriptif Faktor Organisasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 60 responden di RS XX pada faktor organisasi terdapat 3 variabel yaitu sanksi hukuman, keadilan dan ketegasan. diketahui bahwa :

1. Sanksi Hukuman

Berikut adalah hasil penilaian pegawai berdasarkan kategori sanksi hukuman di RS XX Tahun 2025.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kategori Sanksi Hukuman di RS XX Tahun 2025

No	Sanksi Hukuman	n	Persentase
1	Tidak Baik	4	7%
2	Baik	20	33%
3	Sangat Baik	36	60%
	Total	60	100%

Tabel 1: menunjukkan bahwa dari 60 pegawai, mayoritas pegawai menyatakan bahwa sanksi hukuman di Rumah Sakit XX sangat baik sebanyak 36 responden dengan jumlah persentase 60%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sanksi hukuman sudah di sosialisasikan dengan baik. Menurut analisis peneliti pada saat penelitian menunjukkan bahwa sanksi yang diterapkan sudah efektif dalam menegakkan disiplin, mengatur perilaku, serta meminimalkan pelanggaran di tempat kerja. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang (Hasibuan, 2016).

2. Keadilan

Berikut adalah hasil penilaian pegawai berdasarkan kategori keadilan di RS XX Tahun 2025

Tabel 2. Hasil Penilaian Pegawai Berdasarkan Kategori Keadilan di RS XX Tahun 2025

No	Keadilan	n	Persentase
1	Tidak Adil	37	62%

2	Adil	15	25%
3	Sangat Adil	8	13%
Total		60	100%

Tabel 2: menunjukkan bahwa dari 60 pegawai, mayoritas pegawai menyatakan bahwa keadilan di Rumah Sakit XX tidak adil sebanyak 37 responden dengan jumlah persentase 62%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki pendapat yang berbeda-beda sesuai dengan sudut pandang pribadi. Dari analisis peneliti pada saat penelitian, menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait dengan cara keputusan yang diambil, pembagian tugas dan perlakuan terhadap pegawai dalam organisasi. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula (Hasibuan, 2016).

3. Ketegasan

Berikut adalah hasil penilaian pegawai berdasarkan kategori ketegasan di RS XX Tahun 2025

Tabel 3. Hasil Penilaian Pegawai Berdasarkan Kategori Ketegasan di RS XX Tahun 2025

No	Ketegasan	n	Persentase
1	Tidak Tegas	6	10%
2	Tegas	38	63%
3	Sangat Tegas	16	27%
Total		60	100%

Tabel 3: menunjukkan bahwa dari 60 pegawai, mayoritas pegawai menyatakan bahwa ketegasan di Rumah Sakit XX tegas sebanyak 38 responden dengan jumlah persentase 63%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pimpinan bersikap tegas saat memberikan bimbingan dan arahan, pengambilan keputusan dan penegakan aturan dalam organisasi ini dilakukan dengan jelas, konsisten, dan tanpa keraguan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan sebagaimana pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan (Hasibuan, 2016).

B. Analisis Pengaruh Faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Faktor Disiplin Kerja

Berikut hasil analisis pengaruh faktor organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di RS XX tahun 2025.

1. Faktor Organisasi

Berikut adalah hasil penilaian pegawai berdasarkan kategori sanksi hukuman Di RS XX Tahun 2025

Tabel 4. Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Faktor Disiplin Kerja

No	Variabel	Disiplin Kerja	
		Signifikansi	Keterangan
1.	Sanksi Hukuman	.361	Tidak Berpengaruh
2.	Keadilan pimpinan	.010	Berpengaruh
3.	Ketegasan pimpinan	.739	Tidak Berpengaruh

Hasil analisis data pada tabel 4: menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan $> 0,05$, maka secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Sedangkan variabel keadilan pimpinan diperoleh nilai signifikansi < 0.05 maka secara statistik terdapat hasil yang berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh Yusamainiar (2018) yang menyatakan bahwa keadilan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Sedangkan untuk variabel sanksi hukuman dan ketegasan menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap faktor disiplin kerja pegawai, karena memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Mutohar (2018) yang mengatakan bahwa sanksi hukuman dan ketegasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor organisasi Rumah Sakit XX, pada sanksi hukuman yang diterapkan oleh Rumah Sakit XX dikatakan sangat baik, keadilan pimpinan dikatakan tidak adil dan ketegasan pimpinan dikatakan tegas.
2. Hasil analisis faktor organisasi meliputi keadilan terhadap kedisiplinan kerja ada pengaruh dan hasil analisis faktor organisasi meliputi sanksi hukuman dan ketegasan terhadap kedisiplinan kerja tidak ada pengaruh.

REFERENSI

- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi).
- Helmi, A. F. (1996). Berk:Ualitas. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32–41.
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada sekretariat daerah kabupaten pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Putra, I. G. A. S., & Bagia, I. W. (2022). Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 482–492.
- Sari, A. P. (2019). Manajemen Kepegawaian. *Research Gate*, November, 1–24.
- Subiantoro, & Sardiarinto. (2018). Perancangan Sistem Absensi Pegawai Berbasis Web. *Jurnal Swabumi*, 6(2), 184–189.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, MHD. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Undang-Undang RI, N. 17. (2023). Kesehatan. *Undang-Undang*, 187315, 1–300.
- Yusamainiar. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak. 20(2), 109–113.