

Analisis Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ

Endang Dwi Lestari¹, Heru Baskoro²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik^{1,2}

endanggdwilestari@gmail.com¹ herbas.gresik@umg.ac.id²

ABSTRACT

Employee work time discipline has a vital role in maintaining operational efficiency and service quality in hospitals. This research aims to conduct an in-depth analysis of employee working time discipline at XYZ Hospital. Qualitative research methods were used to collect data through in-depth interviews with employees from various divisions in the hospital. The qualitative data was then analyzed thematically to identify patterns, themes and conclusions related to work time discipline. Data analysis was carried out to identify factors that influence work time discipline and their impact on operational efficiency and service quality. It is hoped that the findings of this research will provide valuable insights for hospital management in improving employee working time management and improving operational efficiency. This research contributes to a deeper understanding of employee working time discipline in hospitals, as well as providing a basis for the development of more effective strategies for working time management in healthcare environments.

Keywords: Time discipline, employees, hospital, service quality

ABSTRAK

Kedisiplinan waktu kerja karyawan memiliki peran yang vital dalam menjaga efisiensi operasional dan kualitas layanan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap kedisiplinan waktu kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan karyawan dari berbagai divisi di rumah sakit. Data kualitatif tersebut kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kesimpulan terkait kedisiplinan waktu kerja. Analisis data dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan waktu kerja serta dampaknya terhadap efisiensi operasional dan kualitas layanan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan manajemen waktu kerja karyawan dan memperbaiki efisiensi operasional. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang kedisiplinan waktu kerja karyawan di rumah sakit, serta memberikan dasar untuk pengembangan strategi yang lebih efektif dalam manajemen waktu kerja di lingkungan layanan kesehatan.

Kata kunci: Kedisiplinan waktu, Karyawan, Rumah Sakit, Kualitas layanan.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pelayanan kesehatan, kedisiplinan waktu kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Rumah sakit sebagai lembaga yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat membutuhkan karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang telah

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798**

ditetapkan. Kedisiplinan waktu kerja tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional rumah sakit, tetapi juga berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Rumah sakit sebagai institusi yang berfokus pada pelayanan kesehatan, memiliki peran penting dalam masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, karyawan rumah sakit harus memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi organisasi. Disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas. Di tengah kompetisi yang semakin ketat di sektor layanan kesehatan, manajemen waktu karyawan menjadi aspek kritis yang memengaruhi efisiensi dan kualitas pelayanan di rumah sakit. Rumah Sakit XYZ, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan terkemuka, menyadari pentingnya analisis terhadap disiplin waktu kerja karyawannya. Disiplin waktu yang baik tidak hanya memengaruhi produktivitas karyawan tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan pasien dan kinerja keseluruhan rumah sakit.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Sinambela (2019:332) bahwa kedisiplinan dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Artinya semakin bagus kedisiplinan pegawai maka akan semakin bagus juga kinerja pegawai tersebut. Meskipun ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023:72) Mendapatkan suatu hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan rumah sakit XYZ, karena dapat digunakan untuk selalu memotivasi seluruh karyawan pada disiplin kerja setiap harinya. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan *job desk*-nya masing-masing, untuk bekerja pun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik.

Masalah keterlambatan di dalam sebuah tempat kerja merupakan suatu hal yang sering terjadi. Tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan rumah sakit XYZ merupakan bentuk penyelewengan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Penulis juga menemukan masalah yang mana karyawan tidak mematuhi aturan

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798

mengenai jam kedatangan. Adapun jam kedatangan yang ditetapkan adalah pukul 07.00 WIB. Namun, mayoritas karyawan datang ke kantor pada pukul 07.05 – 08.00 WIB

Peneliti mewawancara beberapa karyawan untuk menggali informasi mengenai keterlambatan, ditemukan bahwa alasan yang mendasari karyawan datang terlambat ke kantor adalah tekanan pekerjaan , lingkungan kerja yang kurang nyaman, masalah pribadi, jarak rumah yang jauh dan kondisi jalan (macet). Alasan tersebut di dukung oleh pernyataan salah satu karyawan rumah sakit bagian pelaksana. Hal tersebut diungkapkan oleh karyawan Bagian Pelaksana, mengatakan bahwa:

“Saya kalau datang terlambat itu terkadang dikarenakan jarak rumah saya jauh dengan tempat saya bekerja , saya sudah berangkat pagi tapi yang namanya dijalan kan gak ada yan tau mbak terkadang saya kena macet ban bocor”

Jika keterlambatan dibiarkan maka perlu dipertimbangkan bahwa ada beberapa dampak yang mungkin menimbulkan konflik atau kerugian bagi beberapa belah pihak. Hal ini karena keterlambatan dapat mempengaruhi waktu, biaya, dan kualitas hasil yang diharapkan. Dan kesulitan dalam melakukan absensi masuk dan pulang ini juga penyebab karyawan datang terlambat, jika fasilitas absensi tidak mendukung kesinambungan dalam melakukan absensi masuk dan pulang, karyawan harus melakukan proses dua kali yang memakan waktu lebih lama. Hal ini dapat menyebabkan mereka terlambat dalam melaksanakan tugas-tugas lainnya.

Di sini, peneliti tidak menemukan teguran yang keras dari pimpinan dari alasan keterlambatan yang sering digunakan oleh karyawan. Beberapa informan menyatakan hal yang sama bahwa perilaku karyawan-karyawan tersebut telah dilakukan pendekatan dan bimbingan agar tidak mengulangi perilaku tersebut (datang terlambat) , namun tidak terjadi perubahan dan tidak adanya *follow up* dari pimpinan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Penerapan disiplin kerja berguna untuk melatih karyawan agar mengikuti dan menaati peraturan, prosedur, dan praktik perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga disiplin kerja di perusahaan agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Dengan demikian kehidupan perusahaan aman, teratur, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kehadirannya pada saat jam kerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798**

pengawasan dari atasannya. Selain itu, waktu kerja karyawan tidak menyita waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya. Selain itu, karyawan senantiasa menaati peraturan di lingkungan kerja dengan sadar dan tanpa paksaan. Pada saat yang sama, pegawai dengan disiplin kerja rendah akan memunculkan kembali pegawai dengan disiplin kerja yang baik.

Dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu :

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin. Kerja sama biasanya terjadi karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya (di dalam perusahaan) dan kelompok lainnya (di luar perusahaan)
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Analisis kedisiplinan waktu kerja pada rumah sakit menjadi hal yang relevan untuk diteliti guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jadwal kerja. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, rumah sakit dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin terjadi dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan waktu kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin adalah salah satu latihan yang dirancang untuk menaikkan dan membuat ilmu, pendirian, dan tingkah laku karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan di antara rekan-rekan mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

Pentingnya kedisiplinan waktu kerja karyawan dalam rumah sakit tidak dapat dipungkiri. Keterlambatan atau kurangnya kedisiplinan dalam waktu kerja dapat berdampak langsung pada ketersediaan tenaga, waktu tunggu pasien, dan kualitas layanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap kedisiplinan waktu kerja karyawan di Rumah Sakit XYZ menjadi langkah penting untuk memahami dan mengatasi potensi masalah yang ada.

Dengan memahami konteks umum manajemen waktu dalam sektor kesehatan, serta pentingnya kedisiplinan waktu kerja karyawan dalam operasional rumah sakit, penelitian ini akan mengarah pada analisis yang lebih mendalam

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798**

terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan waktu kerja karyawan di Rumah Sakit XYZ. Diharapkan, hasil analisis ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan. Sehingga peneliti tertarik membuat penelitian ini dengan judul "Analisis Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit XYZ"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan dengan metode deskriptif kualitatif. Penelitian berfokus pada pemahaman fenomena atau peristiwa yang dialami subjek penelitian, dan data berupa deskripsi tertulis dan observasi perilaku yang diamati di rumah sakit XYZ. Penelitian dilakukan dengan mendatangi langsung objek penelitian di rumah sakit XYZ.

Menurut Sugiyono (2021:7) Pendekatan deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa susunan beberapa kata atau gambar, sehingga angka tidak ditekankan. Setelah dianalisis, data yang terkumpul dideskripsikan dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain. Abdussamad (2021:80) Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi dalam penelitian kualitatif dinamakan *transferability*, artinya hasil penelitian tersebut dapat digunakan di tempat lain, manakala tempat tersebut memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda.

Menurut Sugiyono (2022:104) sumber data dibagi menjadi 2 yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Terdapat 2 (dua) sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dapat diperoleh langsung dari personil diselidiki dan juga bisa berasal dari lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit XYZ. Terdapat 5 informan yang menjadi sumber primer pada penelitian ini diantaranya yaitu HRD, Staf Personalia, Kepala keperawatan, Karyawan medis dan non medis. Sedangkan Sumber Sekunder merupakan
2. Data Sekunder, adalah sumber yang tidak langsung memberikan data ke pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder pada penelitian ini berupa data yang diberikan pihak rumah sakit XYZ berupa yaitu Data Absensi & Keterlambatan Karyawan Rumah Sakit XYZ

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Dalam bentuk yang paling sederhana, wawancara terdiri dari

sejumlah pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dan diserahkan kepada seseorang tentang topik penelitian dengan tatap muka. Wawancara terstruktur digunakan sebagai metode pengumpulan data, ketika penulis atau pengumpul data telah diketahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sumber data (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan rumah sakit dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan rumah sakit tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Membuat karyawan agar memiliki disiplin kerja yang baik merupakan tantangan bagi manajemen rumah sakit. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Penulis melakukan analisis kedisiplinan waktu kerja karyawan, Rumah Sakit XYZ dimana dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan dan efisiensi operasional.

Menurut Agustini (2019) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang
6. Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798

7. Untuk menjamin adanya keselarasan antara perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan antara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa disiplin kerja individu dalam instansi atau Rumah Sakit akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketiaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik, hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja dari seorang perawat yang juga berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Hijayanti.S, 2020).

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (Alam, 2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain: 1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama.

Disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kinerja dalam sebuah organisasi. Terkait Jumlah karyawan penulis melakukan observasi kepada karyawan (Kepala bagian/instansi, kepala ruang & pelaksana baik itu non medis dan medis). Berikut ini adalah data absensi di Rumah Sakit XYZ.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Rumah Sakit XYZ Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan		Absensi				Tingkat Absensi
	Tetap	Kontrak	S	I	TK	Jumlah	
Mar	196	241	7	6	123	136	31%
Apr	196	239	3	4	106	113	25%
Mei	196	248	5	4	111	120	25%
Jun	196	252	4	5	108	117	26%
Jul	197	249	3	6	104	113	25%
Ags	197	248	5	7	123	135	30 %
Sep	197	250	8	9	121	138	30%
Okt	197	252	4	4	113	121	26%
Nov	196	254	5	7	124	136	30%
Des	195	258	3	8	107	118	26%

Sumber : Absensi karyawan Rumah Sakit XYZ.

Dilihat dari tabel 1 pada bulan Nov karyawan yang tidak ada keterangan ada 124 orang yang tidak melakukan absen masuk dan pulang. Dan tingkat absensi rata-rata di tahun 2023 sebesar 30% mulai dari bulan Mar – Des. Tingkat absensi tertinggi

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798

terjadi di bulan Mar sebesar 31% dan yang terendah terjadi dibulan Apr, Mei & Jul sebesar 30% tahun 2023. Yang kebanyakan penyebabnya karena sistem eror. Hal tersebut didukung oleh pernyataan karyawan bagian pelaksana mengatakan bahwa:

"Saya aslinya itu sudah absen tetapi sistem absensi saya yang eror jadinya saya pernah juga tidak absen masuk dan pulang, saya sampai pindah tempat berkali-kali tetapi juga sistem eror mbak, dan ketika saya melakukannya saya tidak sadar bahwa sudah masuk jam kerja, mau gimana lagi mbak kan sistemnya yang bermasalah"

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin rumah sakit yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan. Selain itu atasan juga merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Namun pada realisasinya dalam kedisiplinan pada Rumah Sakit XYZ masih belum optimal sehingga banyak karyawan datang terlambat saat masuk kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan rumah sakit XYZ, adapun data keterlambatan karyawan di Rumah Sakit XYZ sebagai berikut.

Tabel 2. Keterlambatan Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan		Terlambat Datang
	Tetap	Kontrak	
Mar	196	241	123
Apr	196	239	102
Mei	196	248	114
Jun	196	252	151
Jul	197	249	142
Ags	197	248	246
Sep	197	250	143
Okt	197	252	172
Nov	196	254	151
Des	195	258	174

Sumber : Keterlambatan Karyawan Rumah Sakit XYZ

Berdasarkan tabel di atas keterlambatan karyawan mengalami naik turun setiap bulannya dan pada saat bulan Agustus mengalami peningkatan yang tinggi yaitu sekitar 246 orang yang datang terlambat.

Berdasarkan data Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan Rumah Sakit XYZ cukup tinggi. Keterlambatan menunjukkan rendahnya tanggung jawab karyawan pada rumah sakit. Keterlambatan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Menurut Ardana, dkk (2016:52) bahwa rata-rata tingkat

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798

absensi 2 sampai 5 orang per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20 orang per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk.

Tingkat absensi atau keterlambatan karyawan di Rumah Sakit XYZ sebesar 100 orang lebih di setiap bulannya pada tahun 2023, maka dapat menunjukkan gejala cukup tinggi, yang menjadi penyebab terjadinya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi yaitu Faktor individu dan Sistem absensi (Epoked) yang sering gagal sistem.

Pada bulan Agustus mengalami peningkatan dengan jumlah keterlambatan 246 orang yang terlambat dari masalah keterlambatan diatas apabila tidak diselesaikan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai Contoh, Jika seseorang terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Karyawan yang datang terlambat adalah karyawan yang datang terlambat datang dari jam kerja (diberi waktu tenggang 5 menit).

Berdasarkan data keterlambatan ,dimana adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Alasan karyawan tidak masuk kerja antara lain faktor individu entah itu di lingkungan kerja yang kurang nyaman, masalah pribadi, jarak rumah yang jauh dan kondisi jalan (macet). Dan juga tentang fasilitas sistem Epoked yang kurang maksimal. Alasan tersebut di dukung oleh pernyataan salah satu karyawan rumah sakit bagian pelaksana. Salah satu karyawan juga mengungkapkan bahwa :

"Saya datang terlambat dikarenakan sistem absensi yang namanya Epoked sering terjadi gagal sistem atau terkadang Google Maps tidak terdeteksi sehingga saya terlambat untuk melakukan absen padahal saya datang jam 7 kurang dan akhirnya saya terlambat masuk kerja mbak"

Penulis mengidentifikasi penyebab masalah keterlambatan yang sering terjadi di Rumah Sakit XYZ yaitu :

1. Fasilitas absensi (Epoked) kurang maksimal

Dimana karyawan yang sering telat dikarenakan fasilitas absensi Epoked sering terjadi masalah jaringan dan lokasi Google Maps tidak terdeteksi sehingga kurangnya informasi mengenai hal yang bersangkutan tentang bantuan yang dibutuhkan, sehingga terjadinya penurunan tingkat kedisiplinan. Dan pihak IT juga masih terus memperbaiki masalah terkait sistem yang sedang terjadi di lingkup rumah sakit.

Dan dampak dari kurangnya maksimalnya fasilitas absensi yaitu karyawan datang terlambat, Jika fasilitas absensi tidak memudahkan karyawan untuk melaporkan absensi secara cepat dan akurat, maka karyawan akan lebih sulit mengetahui waktu datang ke tempat kerja yang

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798

tepat. Hal ini dapat menyebabkan karyawan datang terlambat dan mempengaruhi kinerja tim dan proses kerja. Hal tersebut didukung oleh pernyataan karyawan bagian pelaksana mengatakan bahwa:

"Saya aslinya itu sudah absen tetapi sistem absensi saya yang eror jadinya saya pernah juga tidak absen masuk dan pulang, saya sampai pindah tempat berkali-kali tetap juga sistem eror mbak, dan ketika saya melakukan nya saya tidak sadar bahwa sudah masuk jam kerja, mau gimana lagi mbk kan sistemnya yang bermasalah"

2. Masalah Pribadi (faktor individu)

Dalam faktor individu ini meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Dimana alasan terlambat karyawan dikarenakan lokasi atau jarak tempuh dari tempat tinggal karyawan ke rumah sakit cukup memakan waktu yang lama (Terkadang juga karyawan terkendala dengan kemacetan saat berangkat kerja), masalah pribadi yang sedang di alami karyawan mulai dari faktor keluarga sampai dengan lingkungan kerja karyawan saat bekerja. Alasan tersebut di dukung oleh pernyataan salah satu karyawan rumah sakit bagian pelaksana. Salah satu karyawan juga mengungkapkan bahwa :

"Saya terkadang datang terlambat itu disebabkan masalah pribadi sih mbk terkadang saya bangun kesiangan pernah juga karena macet di jalan saat itu ada perbaikan jembatan di cerme jadi yah saya telat kira kira 20 menit an. Dan kadang juga mengantar anak sekolah terlebih dahulu soalnya kan sejalan mbk".

Pihak SDM juga sudah memberikan teguran lisan & tertulis, tetapi dirasa tidak memberikan efek kepada karyawan yang sering datang terlambat, di mana masih banyak karyawan yang datang terlambat. Mengenai disiplin masuk kerja di Rumah Sakit XYZ berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu. Banyak karyawan yang masuk melebihi jam yang telah ditetapkan dengan alasan-alasan tertentu. Hanya sebagian kecil karyawan yang datang tepat waktu.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, Adapun upaya-upaya yang harus dilakukan rumah sakit untuk mengatasi keterlambatan yaitu sebagai berikut.:

1. Analisis terkait sistem Epoked dan memperbaiki komponen yang salah

Analisis sistem ini memfokuskan pada hubungan antara komponen dalam suatu sistem. Dalam hal ini, masalah karyawan yang terlambat dapat disebabkan oleh kesalahan atau kerusakan dalam sistem manajemen, seperti sistem pengawasan yang tidak efektif dan masalah sistem absensi Epoked yang sering terjadi eror atau gagal sistem. Untuk memecahkan masalah ini, rumah sakit dapat melakukan analisis sistem Epoked dimana yang terjadi

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798**

masalah dan memperbaiki komponen yang salah untuk memastikan sistem manajemen bekerja dengan efisiensi dan efektivitas. Dan pihak IT juga harus segera melakukan perbaikan secepatnya agar nantinya keterlambatan yang di sebabkan sistem absensi Epoked yang sering mengalami gagal sistem(rror) akan berkurang.

2. Adanya pembinaan kedisiplinan waktu karyawan melalui *family gathering*.

Dengan melihat permasalahan kedisiplinan waktu yang terus bergulir pada Rumah Sakit XYZ dapat mempengaruhi waktu, biaya dan kualitas yang diharapkan semakin buruk. Karyawan dapat diberikan motivasi melalui pembinaan mengenai kedisiplinan waktu yang baik dalam acara *gathering* perusahaan. Dalam acara tersebut karyawan diberikan tantangan dalam mendisiplinkan waktu dengan baik. Misalkan *outbound* manajemen waktu. Dalam acara tersebut memberikan gambaran bagaimana seorang karyawan memanfaatkan waktu dan membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan masalah pribadi. Karyawan lebih ditekankan pada manajemen waktu yang baik untuk mengatasi kendala kedisiplinan waktu kerja dan diberikan gambaran dampak apa saja ketika tidak melakukan disiplin waktu kerja dengan baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dengan ini penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam keterlambatan yang terjadi di Rumah Sakit XYZ mengenai keterlambatan, ditemukan bahwa alasan yang mendasari karyawan datang terlambat ke kantor adalah sistem Epoked (absensi), mengantar anak ke sekolah, terlambat bangun serta aktivitas lain yang menyebabkan karyawan terlambat ke kantor. Penyebab masalah keterlambatan yang sering terjadi di Rumah Sakit xyz yaitu fasilitas absensi (Epoked) kurang maksimal dimana karyawan yang sering telat dikarenakan fasilitas absensi Epoked sering terjadi masalah jaringan dan lokasi Google Maps tidak terdeteksi sehingga kurangnya informasi mengenai hal yang bersangkutan tentang bantuan yang dibutuhkan, sehingga terjadinya penurunan tingkat kedisiplinan. Sehingga karyawan Rumah Sakit XYZ terkadang lupa atau tidak membuat surat keterlambatan. Dan pihak IT juga masih terus memperbaiki masalah terkait sistem yang sedang terjadi di lingkup rumah sakit. Pihak SDM juga sudah memberikan teguran lisan & tertulis.

Saran

Dari penyelesaian permasalahan di atas, terdapat upaya-upaya harus dilakukan secara konsisten untuk mengatasi masalah keterlambatan yaitu dengan menganalisa sistem dan memperbaiki komponen yang sistem ini memfokuskan pada hubungan antara komponen dalam suatu sistem. rumah sakit dapat melakukan analisis sistem dan memperbaiki komponen yang salah untuk memastikan sistem manajemen bekerja dengan efisiensi dan efektivitas. Dan nantinya keterlambatan

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798**

yang di sebabkan sistem akan berkurang. Selanjutnya menganalisa tentang adanya pembinaan kedisiplinan waktu karyawan melalui *family gathering*. Dengan melihat permasalahan kedisiplinan waktu yang terus bergulir pada Rumah Sakit XYZ dapat mempengaruhi waktu, biaya dan kualitas yang diharapkan semakin buruk. Karyawan dapat diberikan motivasi melalui pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. syakir Media Press.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alam, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. *Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta*.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Ardana, dkk (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hijayanti, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Jalan Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat. *Jurnal Health Sains*, 1(4), 224–234. <https://doi.org/10.46799/jhs.v1i4.43>
- Khoirinisa, K. S. 2019. Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. *Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta*.
- Saputra, Dio (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62-74.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-4. Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia : Kuantitatif, Kualitatif, Dan Studi Kasus*.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yrama Widya.

VISA: Journal of Visions and Ideas

**Vol 4 No 2 (2024) 982 – 994 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i2.2798**

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.