

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit

The Effects of Workplace Policies and Procedures on the Productivity at Employees at Hospital

^{1*}Sudirman B, ¹Nilawaty Uli, ¹Achmad R. Muttaqien Al-Maidin, ¹Zamli

¹Department of public Health, Faculty of Health, Mega Buana University, Palopo Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received :01-07-2024

Revised : 01-08-2024

Accepted :20-08-2024

Keywords : Supervision,
Dicipline, Hospital

Kata Kunci : Supervisi,
Disiplin, Rumah sakit

Correspondence :
Sudirman B

Email :

andi.zulfiqri06@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) are primary asset for the success of an organization or company, including in the context of hospitals. Proper management of HR will have a direct impact on operational effectiveness and efficiency, as well as the quality of services provided. Hospitals can ensure that each worker performs effectively in their roles with systematic and planned management. Ultimately, this leads to fulfilling the hospital's vision and mission while enhancing the quality of patient care. This study aims to assess the combined impact of supervision and work discipline on employee performance effectiveness. Research was carried out at Mega Buana Palopo Hospital, utilizing a qualitative research methodology with a descriptive analytical framework. The study involved 168 employees of Mega Buana Palopo Hospital as the target population. A total of 63 respondents participated in the study. In this research, the sampling technique was conducted using non-probability sampling with accidental sampling. Data analysis was processed using IBM SPSS Statistics 25. Results of the study show that significance values for supervision (X_1) and work discipline (X_2) are less than the alpha level ($0.00 < 0.05$), indicating that both supervision and work discipline significantly affect employee effectiveness at Mega Buana Palopo Hospital.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk dalam konteks rumah sakit. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi operasional serta kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan manajemen yang sistematis dan terencana, rumah sakit dapat memastikan bahwa setiap karyawan berfungsi dengan baik dalam perannya masing-masing, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi rumah sakit serta peningkatan kualitas layanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Mega Buana Palopo. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Penelitian ini melibatkan 168 karyawan Rumah Sakit Mega Buana Palopo sebagai populasi sasaran. Penelitian ini melibatkan 63 responden. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan secara non-probability sampling dengan teknik accident sampling. Analisis data diolah dengan IBM SPSS *Statistic 25*. Hasil studi menunjukkan "bahwa nilai signifikan variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) lebih kecil dari nilai alpha ($0,00 < 0,05$) sehingga pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan rumah sakit Mega Buana Palopo".

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini yaitu mengelola unsur manusia dengan baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja (1). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia karena sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang sangat terampil dan berdedikasi untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi (2).

Selain itu, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap tujuan perusahaan dan harus memberikan perhatian dan dukungan yang tepat terhadap karyawan yang termotivasi dan berkomitmen. Dan untuk mencapai pengelolaan SDM yang efektif diperlukan manajemen sistematis serta

perencanaan dan evaluasi dengan fokus pada pengawasan kerja dan disiplin kerja. Sehingga berkontribusi terhadap tujuan perusahaan dengan optimalisasi kinerja dan peningkatan kualitas kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan di Rumah Sakit Mega Buana, bahwa terdapat beberapa masalah yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Terbukti bahwa kurangnya pengawasan yang memadai terhadap pekerjaan karyawan menyebabkan penurunan jumlah karyawan yang bekerja di rumah sakit. Tidak ada standar waktu yang ditetapkan oleh atasan untuk menilai kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan yang sedang mengerjakan tugas tidak memiliki target waktu untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat, yang berarti mereka tidak mengambil kewajiban yang diberikan kepada mereka. Selain itu, atasan masih tidak memberikan sanksi yang tegas dan tidak memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau penyimpangan di tempat kerja. Akibatnya, karyawan sering melanggar peraturan rumah sakit (2).

Berdasarkan persentase keterlambatan dan kehadiran karyawan RS Mega Buana Palopo periode April (21 Maret 2024-20 April 2024) menunjukkan persentase kehadiran pada unit manajemen sebesar 0,06 %, unit keperawatan sebesar 0,39%, unit penunjang medis sebesar 0,06%, unit rumah tangga sebesar 0,09 dan unit umum dan keuangan sebesar 0,05%. Ini membuktikan “bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan cenderung tidak stabil. Jadi, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir. Hal ini merupakan masalah ketidaksiplinan karyawan atau ketidakstabilannya tingkat kedisiplinan (4). Disiplin kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap karyawannya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Karyawan merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi (5).

Ada beberapa hal yang menjadi indikator untuk bisa mempengaruhi efektivitas maupun kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam memajukan visi dan misi rumah sakit. Tingkat pengawasan dan disiplin kerja merupakan salah satu indikator tersebut. Pengawasan yang baik akan mengendalikan aktifitas organisasi agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan organisasi, karena tujuan utama adanya pengawasan ialah untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta mengevaluasi hasil pekerjaan dari pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja (6). Sehingga pengawasan yang efektif berfungsi sebagai alat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. “Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, memastikan kepatuhan terhadap standar, meningkatkan motivasi, dan mendukung pengembangan karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sukses Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (7). Dimana disiplin kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan atau prestasi kerja yang dapat dicapainya (8). Pengawasan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam kerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk kerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin (9).

Berdasarkan uraian tersebut, sangat penting untuk melakukan penelitian mengenai hal ini, sehingga penulis ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Mega Buana Palopo”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Mega Buana Palopo pada bulan Maret sampai Agustus 2024. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mega Buana yang masih aktif di tahun 2024, yang memenuhi kriteria inklusi dan karyawan Rumah Sakit Mega Buana Palopo yang tidak berada di tempat penelitian, yang memenuhi kriteria eksklusi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni data primer dikumpulkan dari sumber langsung dari individu, seperti hasil kuesioner yang diberikan peneliti, dan data sekunder yang diperoleh dari instansi atau lembaga sebagai tambahan dalam melengkapi penelitian penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu skala ratio, sehingga hasil kuisisioner dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yang ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi dan dilanjutkan uji hipotesis dengan uji signifikansi t dan uji simultan F dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*.

oleh suatu instansi. Jika pimpinan melakukan pengawasan dengan teliti maka efektivitas kerja karyawan juga baik sehingga tujuan organisasi akan tercapai (11).

Rumah sakit Mega Buana Palopo dapat melakukan pengawasan baik secara internal oleh direktur atau pimpinan maupun secara eksternal oleh manajemen setiap bulan. Jumlah waktu pengawasan yang dilakukan manajemen dapat dilihat secara pribadi melalui pelaksanaan pekerjaan, laporan absensi, dan laporan tertulis. Manajemen bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan tugas yang telah diberikan sesuai dengan arahan. Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa "manajemen melakukan pengawasan keprilakuan pegawai dalam semangat dan disiplin kerja", dengan 36 responden (57.1%) dan 25 responden (39.7%) yang setuju bahwa pengawasan telah dilakukan dengan baik di rumah sakit mega buana palopo. Penelitian ini dikuatkan oleh hasil penelitian (12) "bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pada bidang dikmenti provinsi lampung sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi juga tingkat efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pada bidang dikmenti provinsi lampung dan semakin rendah pengawasan maka semakin rendah juga tingkat efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pada bidang dikmenti provinsi lampung.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mega Buana Palopo

Uji t statistik dilaksanakan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di RS Mega Buana Palopo. Hasilnya menunjukkan nilai t hitung 4,979 dan nilai sig 0,000. Hasil perhitungan mengindikasikan bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar daripada nilai t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau ($4,979 > 2,000$) dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hasil uji statistik menunjukkan "bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak maka disiplin kerja berdampak pada efektivitas kerja karyawan rumah sakit Mega Buana Palopo". Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (13), bahwa "disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Selanjutnya, penelitian ini mendukung temuan penelitian (3) bahwa "disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan". "Karena disiplin kerja merupakan indikator yang digunakan manajer dan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka sadar dan mau bekerja sesuai instruksi yang telah ditetapkan, karyawan yang disiplin bekerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik. Jadi kesimpulannya, semakin disiplin karyawan, semakin baik kinerja mereka (8).

Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan ini termasuk absensi, lambat masuk, dan cepat pulang karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan sikap indisipliner karyawan ini. Hal ini sesuai dengan deskripsi jawaban responden variabel disiplin kerja, bahwa butir pertanyaan yang menyatakan bahwa "Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik" menerima jawaban sangat setuju dari 32 responden (50,8%) dan jawaban setuju dari 30 responden (47,6%). Ini menunjukkan bahwa rumah sakit mega buana palopo menerapkan disiplin kerja dengan baik. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (12) "bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga tingkat efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pada bidang dikmenti provinsi lampung dan semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah juga tingkat efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan pada bidang dikmenti provinsi lampung". Penelitian (14) juga menjelaskan "bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor rumah sakit Umum Daya Makassar.

Pengaruh Variabel Pengawasan dan Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mega Buana Palopo secara simultan

Untuk memahami bagaimana pengawasan dan disiplin kerja berdampak satu sama lain atau simultan terhadap efektivitas kerja karyawan di RS Mega Buana Palopo dilakukan uji F statistik yang menunjukkan bahwa nilai F hitung = 14.089 dan nilai sig = 0.000. Hasil perhitungan mengindikasikan bahwa nilai F hitung variabel pengawasan dan disiplin kerja lebih besar daripada nilai f tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau ($14,089 > 3,15$) dan nilai signifikan variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama lebih kecil dari nilai alpha (0,00 < 0,05). Sehubungan dengan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa "variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan terhadap efektivitas kerja karyawan rumah sakit Mega Buana Palopo (Y)". Kedua faktor penelitian yakni disiplin kerja dan pengawasan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian sesuai dengan studi penelitian (4) yang menemukan bahwa "disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (13)". Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (15) "bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan pengawasan secara keseluruhan dan terus menerus baik secara langsung maupun tidak langsung serta penerapan disiplin secara perorangan maupun secara keseluruhan pegawai pada Bagian Rumah Tangga, dapat berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi

Kalimantan Selatan.

Untuk mencapai tujuan rumah sakit Mega Buana Palopo, sangat berpegang teguh pada adanya tindakan pengawasan secara berkelanjutan dan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Rumah sakit Mega Buana Palopo akan menjadi lebih efektif jika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan baik dan efisien. Sehingga variabel pengawasan dan disiplin kerja sangat memengaruhi variabel efektivitas kerja sehingga berpengaruh satu sama lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengkajian dan analisis deskriptif yang dilakukan pada data yang dikumpulkan untuk menguji hipotesis penelitian, penulis menyimpulkan “bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan di rumah sakit Mega Buana Palopo”.Diharapkan dalam penelitian ini, manajer rumah sakit melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung serta memberikan koreksi saat terjadinya kesalahan serta menerapkan aturan berupa memberi teguran tegas secara lisan maupun tertulis kepada karyawan rumah sakit yang melanggar peraturan rumah sakit, sehingga mereka dapat mengambil tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan banyak terima kasih kepada semua orang yang secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam penelitian ini, termasuk Rumah Sakit Mega Buana Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

1. Putri EK, Nurhadi E, Mubarakah M. Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. Berk Ilm AGRIDEVINA. 2022;11(1):32–42.
2. Rivki M, Bachtiar AM, Informatika T, Teknik F, Indonesia UK. No Analisis Struktur Ko-Sebaran Indikator Terkait Kesehatan, Pusat Rasa Sehat Subjek, Dan Lansia Yang Tinggal Di Rumah. 2023;11(2):1–4.
3. Konsep H, Dan D, Sosial I. Siantar Square Kota Pematang Siantar Tesis Oleh : Surya Darma Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area Medan Tesis Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area. 2023.
4. Rahayu ED. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Skripsi. 2006;1–137.
5. Lubis R. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alindobaja Perkasa Medan. J Ilm “JUMANSI STINDO. 2020;2(3):18-24
6. Sriwahyuni I, Said A, Mustari N. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. KIMAP Kaji Ilm Mhs Adm Publik. 2021;2(5):1532–47.
7. Akob M, Akob RA, Tanga IB. Analisis Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. YUME J Manag. 2021;4(1):235–48.
8. Tanjung AA, Rasyid MA. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. J Manaj Ekon dan Bisnis. 2023;2(1):49–59.
9. Nugraha VA, Nadeak B, Chaerudin. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika. 2023;6(2):193–208.
10. Muhammad D. No Title Детская неврология. Екр. 2010;13(3):576.
11. Nursan, Kahar F. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). Birokrat J Ilmu Adm publik. 2019;8(2):116–30.
12. Caron J, Markusen JR. 濟無No Title No Title No Title. 2016;1–23.
13. Husna AA. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk. J Penelit Ilmu Ekon dan Keuang Syariah. 2023;1(4):265–85.
14. Makassar S Ipi, Manajemen PS, Makassar S Ipi, Manajemen PS, Makassar S Ipi, Manajemen PS. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar Sumber Daya Manusia adalah pendorong penting dalam proses operasional organisasi dan keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya ma. 2024;2(3).07-14
15. Sofian R, Zainul HM, Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin ABSTRAK U. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. 2023.