

FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG

Suriyani

suriyani8216@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan baik yang bergerak di bidang industri, perkebunan maupun jasa selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi seperti Sumber Daya Manusia, sumber daya alam, teknologi dan modal. Yang terpenting dari faktor-faktor tersebut adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja, karena mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itulah penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kebijakan Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan tanggapan responden terkait dengan kedisiplinan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner, wawancara, studi dokumenter. Populasi yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang yang berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif dan skala *likert*. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa sebagian besar karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang berumur delapan belas tahun sampai empat puluh tujuh tahun dengan tingkat pendidikan tamatan SMP sampai dengan Perguruan Tinggi dengan masa kerja satu sampai lima tahun. Saran-saran yang dikemukakan penulis agar karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja yaitu menyusun kebijakan berupa peningkatan balas jasa atau jaminan masa depan kepada karyawan dan menentukan skala prioritas mengenai tingkat pengawasan kepada karyawan.

Kata Kunci: Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan

Pendahuluan

Manajemen dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan sumber daya secara efektif. Manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan produktivitas pegawai yang tinggi. Pengembangan potensi pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasinya dan menjadikan semua karyawan terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber Daya Manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi. Apabila dilihat dari perspektif organisasi maka manusia merupakan sumber daya yang membuat sumber daya lainnya bekerja.

Karyawan atau tenaga kerja dengan segala faktor yang mempengaruhinya sangat penting untuk dapat diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan berharap agar perusahaan

tempat ia bekerja dapat memberikan kepuasan kerja kepadanya. Dengan demikian karyawan terdorong untuk dapat bekerja dan berusaha meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan mendorong peningkatan gairah kerja dan semangat kerja karyawan serta mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan di masa yang akan datang.

Ditinjau dari aspek pengembangan Sumber Daya Manusia, peningkatan kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa dampak yang positif yaitu kemajuan bagi perusahaan dan akan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan tenaga kerja dalam perusahaan.

Jika karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang kurang baik dalam menjalankan tugasnya seperti mempunyai kebiasaan untuk datang terlambat, sering tidak hadir bekerja, mengerjakan pekerjaan dengan tidak baik, dan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan serta melakukan pelanggaran lainnya maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya kedisiplinan yang baik diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

Apabila kedisiplinan kerja dapat ditegakkan dalam sebuah organisasi perusahaan, maka karyawan akan berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi inilah yang sangat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Di samping itu organisasi harus menyediakan berbagai fasilitas, kesehatan, keamanan, perumahan dan lain sebagainya yang sifatnya mendukung kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan erat kaitannya dengan absensi karyawan karena akan membantu karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dan kegairahan kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Oleh sebab itu, informasi absensi karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui berapa jumlah karyawan yang alpa, sakit, izin dan cuti setiap tahunnya.

Dalam artikel ini, penulis mengevaluasi kebijakan Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan mengevaluasi faktor-faktor kedisiplinan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia tersebut, karena menyangkut pertumbuhan bisnis yang direncanakan.

Menurut Gomes (2003: 1-2):

“Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: Sumberdaya manusia (*human resource*), dan Sumber Daya Non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya *non-manusia* ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lainnya.”

Menurut Simamora (2002: 19-20):

“Manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia tersebut, karena menyangkut persoalan-persoalan seperti adanya ketersediaan tenaga kerja berbakat dalam rangka mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar. Saat ini diartikan sebagai pengelolaan sejumlah tenaga kerja yang sangat berbakat. Persoalan-persoalan di atas telah menimbulkan adanya praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang baru dan juga membawa dimensi baru pada pekerjaan fungsi personalia pada banyak organisasi. Praktek sumber daya manusia yang baik akan membuahkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik.”

Menurut Panggabean (2004: 15): “Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan dari definisi di atas dapat dikatakan tugas dari pada manajemen personalia (sumber daya manusia) adalah merupakan bagaimana pimpinan perusahaan berupaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi agar tenaga kerja atau karyawan ada dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Fathoni (2006: 9) ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan

prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap .pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.

3. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.
5. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota ditambah dengan ketakwaan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Kedisiplinan adalah merupakan unsur yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan sangat berpengaruh terhadap hasil atau prestasi kerjanya terhadap perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai target sesuai yang telah direncanakan. Untuk lebih memperjelas definisi-definisi disiplin berikut ini penulis mengutip beberapa definisi menurut para ahli. Handoko (2008: 208) mengatakan bahwa disiplin adalah: “Ketaatan(kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma”. Menurut Nitisemito (2001: 199) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sedangkan Hasibuan (2011: 193) mengatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.”

Dari beberapa definisi disiplin tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu upaya dari perusahaan melalui pimpinan, bagaimana agar setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut di bawah ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi atau perusahaan menurut Hasibuan (2011: 195-198), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi

kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan agar dia bersedia dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat memegang peranan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan itu bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan.

Menurut Handoko (2008: 208-211) ada beberapa tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Hukuman yang diberikan dapat berupa:
 - a. Teguran secara lisan oleh penyelia

- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya (demosi)
- f. Dipecat.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan mendasar sekali bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan merupakan kewajiban yang telah diterapkan kepadanya. Tanpa adanya disiplin dan kesadaran yang tinggi dari karyawan, maka tugas yang dilaksanakan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik dan lancar yang pada akhirnya tujuan organisasinya tidak tercapai. Karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali untuk melaksanakan program kerja sehingga produktivitas akan menurun dan hal ini menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Artikel ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 orang karyawan, sampel yang dipilih sebanyak 40 orang karyawan dengan teknik random sampling. Analisis data menggunakan Skala Likert.

Analisis dan Pembahasan

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TUJUAN DAN
KEMAMPUAN KARYAWAN

Variabel Penelitian		Hasil	Rata-rata
Tujuan dan Kemampuan Karyawan			
1	Kesesuaian tingkat pendidikan	186	4,65
2	Bekerja sesuai dengan pengalaman / kemampuan	167	4,17
3	Kesesuaian pekerjaan dengan instruksi	169	4,22
4	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	187	4,67
Jumlah		709	
Rata-rata			4,42

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 1 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai tujuan dan kemampuan karyawan sebesar 4,42 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai tujuan dan kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

2. Teladan Pemimpin

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai teladan pemimpin dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TELADAN PIMPINAN

Variabel Penelitian		Hasil	Rata-rata
Teladan Pimpinan			
1	Keteladanan Pimpinan dijadikan panutan	182	4,55
2	Teguran dan saran Pimpinan	176	4,40
3	Keteladanan Pimpinan untuk mendisiplinan karyawan	184	4,60
4	Kesesuaian penghargaan bagi karyawan teladan	163	4,07
Jumlah		705	
Rata-rata			4,40

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 2 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai keteladanan pimpinan sebesar 4,40 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai keteladanan Pemimpin di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

3. Balas Jasa

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai balas jasa dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI BALAS JASA

No	Variabel Penelitian	Hasil	Rata-rata
Balas Jasa			
1	Kemampuan gaji memenuhi kebutuhan hidup	156	3,90
2	Kesesuaian gaji dengan jabatan	181	4,52
3	Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	173	4,32
4	Pemberian insentif di luar gaji	163	4,00
Jumlah		673	
Rata-rata			4,18

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 3 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai keteladanan pimpinan sebesar 4,18 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden setuju mengenai balas jasa di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

4. Keadilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keadilan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEADILAN

No	Variabel Penelitian	Hasil	Rata-rata
Keadilan			
1	Kesesuaian penempatan hak dan kewajiban	177	4,42
2	Kesesuaian pemberian sanksi yang disampaikan Pimpinan	189	4,72
3	Pimpinan memperlakukan karyawan secara adil	180	4,50
4	Pimpinan adil berdasarkan peraturan yang ada	177	4,42
Jumlah		723	
Rata-rata			4,51

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 4 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai keteladanan pimpinan sebesar 4,51 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai keadilan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

2. Pengawasan Melekat

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengawasan melekat dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENGAWASAN MELEKAT

No	Variabel Penelitian	Hasil	Rata-rata
Pengawasan Melekat			
1	Pengawasan langsung oleh Pimpinan	174	4,35
2	Penilaian hasil kerja oleh Pimpinan	163	4,00
3	Pengawasan yang tegas oleh Pimpinan	180	4,50
4	Kesesuaian pengarahan oleh Pimpinan	157	3,92
Jumlah		674	
Rata-rata			4,19

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 5 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai pengawasan melekat sebesar 4,19 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden setuju mengenai pengawasan melekat di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

3. Sanksi dan Hukum

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sanksi dan hukum dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SANKSI DAN HUKUM

No	Variabel Penelitian	Hasil	Rata-rata
Sanksi dan Hukum			
1.	Kejelasan sanksi atas pelanggaran	175	4,37

2.	Frekuensi sanksi yang sesuai pelanggaran	178	4,45
3.	Penjelasan awal mengenai sanksi oleh Pimpinan	166	4,15
4.	Kesesuaian pemberian sanksi	184	4,60
Jumlah		703	
Rata-rata			4,39

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 6 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai pengawasan melekat sebesar 4,39 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai sanksi dan hukum di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

4. Ketegasan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketegasan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KETEGASAN

No	Variabel Penelitian	Hasil	Rata-rata
Ketegasan			
1.	Ketegasan Pimpinan dalam membuat keputusan	189	4,72
2.	Ketegasan Pimpinan dalam memberikan sanksi	175	4,37
3.	Ketegasan Pimpinan dapat dijadikan pedoman	180	4,50
4.	Pimpinan melakukan tindakan tegas	170	4,25
Jumlah		714	
Rata-rata			4,46

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 7 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai ketegasan sebesar 4,46 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai ketegasan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

5. Hubungan Kemanusiaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan kemanusiaan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8
RUMAH SAKIT UMUM HARAPAN BERSAMA SINGKAWANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI HUBUNGAN KEMANUSIAAN

No	Variabel Penelitian	Hasil	Rata-rata
Hubungan Kemanusiaan			
1.	Hubungan antara bawahan dengan Pimpinan	167	4,17
2.	Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja	170	4,25
3.	Hubungan yang baik antara karyawan dengan para anggota	188	4,70
4.	Mengenai lingkungan kerja yang nyaman	172	4,30
Jumlah		697	
Rata-rata			4,35

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 8 dapat diketahui tanggapan dari 40 orang responden mengenai hubungan kemanusiaan sebesar 4,35 persen yang menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai hubungan kemanusiaan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang.

Penutup

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis tentang faktor-faktor kedisiplinan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan meliputi variabel-variabel berikut: tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan terhadap karyawan sangat baik, penuh tanggung jawab serta memenuhi hak dan kewajiban setiap karyawan. Pihak Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang telah berhasil menerapkan kebijakan yang sudah ada.
- b. Keteladanan yang diberikan Pimpinan kepada karyawan dinilai sudah menunjukkan contoh yang baik karena masalah ketepatan waktu, dan pengawasan langsung dilakukan secara teratur oleh Pimpinan sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan, serta balas jasa yang diberikan pihak Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang kepada karyawan dinilai tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini:

- a. Pihak Rumah Sakit Umum Harapan Bersama Singkawang perlu mempertahankan kebijakan dari variabel-variabel yang sudah ada, karena sesuai tindakan dan peraturan di rumah sakit serta memenuhi hak dan kewajiban karyawan.
- b. Keteladanan dan pengawasan oleh pemimpin dinilai sudah baik harus tetap dipertahankan atau ditingkatkan sehingga tercipta sumber daya yang berkualitas dan berdisiplin tinggi.
- c. Keadilan yang diterapkan pemimpin sudah baik dan harus tetap dipertahankan untuk penegakan disiplin kerja karyawan dan hubungan kemanusiaan yang sudah terjalin baik harus tetap dipelihara dan lebih ditingkatkan lagi dengan cara lebih banyak melakukan komunikasi dengan karyawannya agar dapat menciptakan suasana kerja yang baik di

dalam perusahaan seperti mengadakan rapat untuk membahas berbagai masalah yang dihadapi dalam bekerja dan mencari solusinya bersama-sama.

- d. Bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, hendaknya diberikan penghargaan baik berupa dukungan moril ataupun materi agar dapat mendorong karyawan yang lainnya untuk berdisiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi pertama. Yogyakarta: 2003.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta: Jakarta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ANDI, 2003.
- Handoko, T. Hani. dan Reksohadiprojo. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, edisi kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kedelapan. Pontianak: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.