

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Layanan kesehatan adalah salah satu kebutuhan manusia yang paling penting, dimana fasilitas kesehatan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat Indonesia tentang betapa pentingnya kesehatan. Peningkatan dan modernisasi infrastruktur kesehatan adalah salah satu contoh upaya pemerintah yang terus dilakukan, dengan membangun rumah sakit di Indonesia adalah salah satu upaya yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pelayanan rumah sakit berubah dengan cepat untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat di era saat ini, dimana perubahan sosial ekonomi dan teknologi terjadi dengan cepat dan rumah sakit harus mampu mengikuti perubahan ini. Di sektor rumah sakit masih ada beberapa masalah yang perlu diatasi dimana Standar rumah sakit harus terus disesuaikan dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta dengan perubahan ekonomi dan masalah kesehatan.

Sebaliknya, peningkatan jumlah rumah sakit swasta dan pemerintah adalah bagian penting dari pembangunan rumah sakit Indonesia. Untuk membantu sesama manusia, rumah sakit membutuhkan banyak sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi semua organisasi, tidak terkecuali bagi sistem pemberian perawatan kesehatan, karena SDM terpenting dalam rumah sakit adalah Tenaga medis. Tenaga Medis sangat penting, karena membantu banyak manusia yang membutuhkan pertolongan yang menyangkut kesehatan dan keselamatan

tenaga medis sendiri terdiri dari Dokter, Perawat, Bidan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab masing masing. Definisi tenaga medis Menurut (Kawulur, Posumah and Tampongongoy, 2017) merupakan suatu profesi yang memiliki fungsi utama yaitu memberikan pelayanan medis kepada pasien dengan mutu berupaya meningkatkan tingkat kesehatan yang tinggi terutama untuk membantu orang yang membutuhkan bantuan kesehatan berdasarkan ilmu yang dapat dipertanggung jawabkan. Karena semakin banyak pasien, rumah sakit harus melakukan berbagai cara untuk membuat segala tindakan berjalan lancar. Hal ini karena lebih banyak tenaga medis yang harus bekerja dengan baik dan sesuai standar operasional prosedur untuk menjaga keselamatan pasien tentunya dengan memperhatikan peraturan yang diberikan rumah sakit seperti datang tepat waktu, hal ini merujuk pada kedisiplinan waktu kerja yang sangat berdampak pada keselamatan pasien, yang juga merugikan waktu tenaga medis lainnya yang seharusnya sudah bekerja sesuai penetapan jam kerja.

Menurut (Ashliha, 2019) Kedisiplinan kerja memiliki kaitan dengan kinerja pegawai di RS. Islam Faisal kota Makassar, Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidaksiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen pegawai akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi, mengingat bahwa tenaga medis adalah salah satu harapan untuk membantu keselamatan nyawa orang lain.

Penetapan atau pergeseran jam kerja menjadi salah penerapan kerja yang diterapkan rumah Sakit Budi Mulia Bitung, ada 3 penetapan jam kerja bagi karyawan dimulai dari dinas pagi 07.00 – 14.00 lalu dinas sore pukul 14.00 – 21.00 dan 21.00– 07.00 untuk dinas malam. Cara ini memang menguntungkan namun tentunya pasti ada hal hal yang berdampak yang tidak baik bagi pekerja antarlain yang sering datang terlambat tanpa adanya komunikasi dan dapat merugikan pihak tertentu seperti pasien dan rekan kerja. Sistem dinas dengan penetapan atau pembagian jam kerja dapat mempermudah pengontrolan tenaga kerja yang ada di RS. Budi Mulia Bitung. Dibawah ini penulis memaparkan data selama 1 tahun yang menunjukkan keterlambatan tenaga medis.

Berikut adalah data rekapitulasi Keterlambatan tenaga medis selama tahun 2022.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Keterlambatan Tenaga Medis Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Medis	Jumlah waktu (menit)
1.	Januari	24 orang	360 Menit
2.	Februari	9 orang	231 Menit
3.	Maret	3 orang	67 Menit
4.	April	4 orang	81 Menit
5.	Mei	6 orang	46 Menit

6.	Juni	7 orang	95 Menit
7.	Juli	22 orang	221 Menit
8.	Agustus	17 orang	111 Menit
9.	September	39 orang	68 Menit
10.	Oktober	8 orang	182 Menit
11.	November	5 orang	26 Menit
12.	Desember	18 orang	263 Menit

Sumber: RS. Budi Mulia Bitung Tahun 2022

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada RS. Budi Mulia Bitung ternyata masih kurangnya disiplin terhadap waktu kerja tenaga Medis karena masih terdapat 0,000136% tenaga medis yang datang terlambat setiap harinya. Permasalahan tersebut menjadi fatal karena menyangkut hidup dan mati seseorang dimana seorang tenaga medis harus bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap keselamatan pasien, hal ini dapat menurunkan kinerja rumah sakit karena kesalahan yang dianggap remeh.

RS. Budi Mulia Bitung mempunyai banyak karyawan dengan berbagai profesi dan bidangnya masing masing, berikut ini adalah daftar profesi serta jumlah ketenagaan yang ada di RS. Budi Mulia Bitung:

Tabel 1.2

Jumlah Ketenagaan Rumah Sakit Budi Mulia Bitung

No	Profesi	Jumlah Karyawan
1.	Dokter Umum	10
2.	Dokter Spesialis	12

3.	Keperawatan	41
4.	Kebidanan	11
5.	Apoteker	3
6.	Farmasi	7
7.	MRO	24
8.	BPJS	7
9.	Keuangan	15
10.	Akuntansi	8
11.	Suster	4
12.	HRD	2
13.	Sekretariat	1
14.	Lab	12
15.	Radiologi	2
16.	IT	3
17.	Sarana	11
18.	Sopir	5
19.	Satpam	7
20.	Ahli Gizi	2
21.	Linen	6
22.	Koki dan Pramusaji	15
23.	Petugas Kebersihan	10
24.	Kesehatan Lingkungan	1

25.	Marketing	1
-----	-----------	---

Sumber: RS. Budi Mulia Bitung 2022

komunikasi diperlukan agar segala pekerjaan berjalan dengan baik, komunikasi juga berfungsi untuk memperbaiki kesalahpahaman agar tidak merusak tujuan dari suatu maksud, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik menimbulkan kesalahpahaman dan menyebabkan ketidakefektifan suatu rencana atau kegiatan serta capaian yang akan dibuat, atau sudah dibuat.

Komunikasi adalah alat untuk menyampaikan informasi dari orang lain mengirimkan pesan kepada penerima pesan sehingga mereka saling berinteraksi dengan apa yang ingin disampaikan oleh pengirim dalam pesannya Penerima pesan Asnawi, (2020) dalam (Maulana and Sudarwanto, 2022). Dengan berkomunikasi yang baik sesama karyawan akan lebih mengerti dan tidak akan menimbulkan kesalahpahaman yang dapat menghambat kerjasama, akan adanya kecanggungan dan tentunya tidak akan nyaman bekerja dalam satu penetapan jam kerja yang sama sehingga kinerja tidak stabil, keterlambatan perlu dikonfirmasi dengan alasan yang jelas, dalam hal ini komunikasi sesama tenaga medis menjadi penentu dalam tindakan yang akan diambil selanjutnya, tindakan terhadap pasien atau bahkan tindakan tenaga medis lainnya yang merasa dirugikan terhadap kurangnya komunikasi yang baik dan tentunya membuat kinerja medis terganggu.

Disisilain ada berbagai ruangan di rumah sakit yang membutuhkan tenaga extra seperti di IGD, Apotik, Poliklinik yang menjadi salah satu kunjungan terbanyak dari berbagai pasien sehingga perawat jika ada kegiatan yang dilaksanakan rumah sakit dan meminta setiap ruangan untuk mengutus

melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja tenaga kesehatan merupakan suatu proses kegiatan pelayanan kesehatan yang langsung kepada pasien, untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien, yang berpedoman pada standar dan etika pelayanan kesehatan yang baik dan optimal serta professional.

Kedisiplinan merupakan salah satu komponen penting dalam kinerja, menyangkut keterlambatan yang berdampak pada pemotongan gaji serta adanya beban kerja yang seharusnya dikerjakan secara shift namun jika ada yang tidak masuk kerja atau datang terlambat, atau mengikuti pelatihan yang mengutus salah satu perawat yang sedang dinas di ruangnya maka membuat semua kegiatan tidak berjalan sesuai dengan seharusnya. Semua permasalahan yang ada mengarah kepada kinerja tenaga medis.

Pengukuran kinerja tenaga medis dapat dilihat dari Keandalan, daya tanggap, jaminan, empati, keberwujudan menurut (Ahmad, Rumapea and Mambo, 2009) diperlukan keandalan dalam melakukan pekerjaan apalagi untuk tenaga medis karena kesalahan kecil dapat berdampak buruk bagi pasien maupun Rumah Sakit dimana RS. Budi Mulia Bitung mempekerjakan tenaga medis yang berpendidikan bukan hanya dari teori melainkan praktek, daya tanggap menjadi syarat utama untuk tindakan yang akan diberikan, dimana seorang tenaga medis perlu memahami tindakan yang akan dilakukan agar tidak membuat kesalahan, di RS. Budi Mulia Bitung tenaga medis sudah melalui masa orientasi sebelum diputuskan untuk diterima maka dapat dipastikan selama mereka tidak membuat kesalahan di waktu magang maka mereka membuktikan pemahaman mereka. Jaminan yang diberikan RS. Budi

Mulia Bitung berupa tanggung jawab, kenyamanan, dan ketersediaan. Empati menjadi salah satu tugas utama tenaga medis dengan memerdulikan orang-orang sekitar, dimana RS. Budi Mulia Bitung menerapkan moto 3s yaitu Senyum, Sapa, Salam. Keberwujudan seorang tenaga medis sangat penting, pelayanan di poliklinik RS. Budi Mulia Bitung dimana Dokter Spesialis melayani banyak pasien dengan keluhan masing-masing sehingga pasien merasa dihargai dengan ketersediaannya Dokter untuk melayani mereka.

Penelitian yang akan dilakukan peneliti di RS. Budi Mulia Bitung yang bertempat di Jl. Samratulangi no 9A, Bitung barat. Satu kecamatan Maesa Kota Bitung Sulawesi Utara. RS. Budi Mulia Bitung adalah satu satunya rumah sakit swasta yang bisa pakai BPJS dan mempunyai dokter spesialis yang cukup lengkap di kota Bitung yang didirikan pada tahun 1973 yang merupakan Rumah Sakit tipe C (Rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran subspecialis terbatas) dan terbuka menjadi tempat kerja praktik dari De La Salle Untuk itu menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian di RS. Budi Mulia Bitung dan Peneliti tertarik melakukan penelitian di rumah sakit RS. Budi Mulia Bitung dengan men dengan mendapati permasalahan pada kinerja tenaga medis dalam bekerja yang didapati dari data kuisioner. Hal lain juga yang menjadi minat bagi peneliti untuk melakukan penelitian RS. Budi Mulia Bitung dengan menggunakan variabel Kedisiplinan waktu kerja, komunikasi, dan beban kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas membuat peneliti untuk menarik kesimpulan untuk meneliti di Rumah Sakit Budi Mulia Bitung dengan Judul “Pengaruh Kedisiplinan

waktu kerja, Komunikasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja tenaga medis di RS. Budi Mulia Bitung”.

1.2 Rumusan Masalah

Bersadarkan penjelasan yang telah dijelaskan pada latar belakang jika tenaga medis di RS. Budi Mulia Bitung masih tidak disiplin terhadap jam kerja, tidak menjaga komunikasi sesama tenaga medis agar tetap baik, serta kekurangan perawat dalam ruangan yang melayani pasien darurat maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja tenaga medis dalam mencapai standar yang ditetapkan rumah sakit.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Apakah kinerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan waktu kerja, komunikasi, beban kerja? maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan waktu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Mulia Bitung?
2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Mulia Bitung?
3. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Mulia Bitung?
4. Apakah Kedisiplinan, komunikasi dan Beban Kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada RS. Budi Mulia Bitung?

1.4. Tujuan Penelitian

Merujuk dari pertanyaan penelitian yang ada maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan waktu kerja terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan waktu kerja, komunikasi, dan Beban kerja terhadap kinerja.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membuat batasan antara lain:

1. Penelitian hanya berfokus pada pengaruh Kedisiplinan waktu kerja, Komunikasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penelitian yang diambil hanya berdasarkan data perusahaan selama 1 tahun yaitu 2022.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan khususnya tentang pemberdayaan SDM terkait kedisiplin waktu kerja, komunikasi dan beban kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan dirumah sakit untuk perkembangan kinerja rumah sakit agar menjadi lebih baik.
2. Penelitian ini juga membantu meningkatkan kepekaan tenaga kerja di RS. Budi Mulia Bitung terhadap kedisiplinan waktu kerja agar tenaga medis lebih menghargai dan menerapkan peraturan yang telah dibuat perusahaan demi kesejatraan bersama.

