

## **PENGARUH KOMPONEN *HUMAN CAPITAL* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT BEDAH SURABAYA**

**Amanda Aurellia**

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Airlangga, Surabaya  
E-mail: [amanda.aurellia-2014@fkm.unair.ac.id](mailto:amanda.aurellia-2014@fkm.unair.ac.id)

### ***ABSTRACT***

*Surabaya Surgical Hospital has quality indicators on personnel affairs to maintain the quality of employees in providing services. One indicator is the number of delays and the fast return of structural officials. The average number of structural official delays in 2017 reached 74.94% of the predetermined standard of 0%. The indicator is used as a benchmark for assessing employee work discipline. This study was conducted to analyse the effect of human capital components consisting of individual motivation and organizational climate on employee work discipline at Surabaya Surgical Hospital. This research was an observational analytic study with a cross-sectional study design. The data analysis used in this study is Logistic Regression. The results of a statistical test of individual motivation on work discipline show an influence, with a p-value of 0.019 (smaller than  $\alpha = 0.05$ ). Statistical test results of influence organizational climate on work discipline showed an influence, namely with a p-value of 0.046 (smaller than  $\alpha = 0.05$ ). The conclusion of this study is individual motivation and organizational climate influence employee work discipline. It is necessary to increase employee motivation and change in the organizational climate at Surabaya Surgical Hospital with the implementation of a system reward for employees who obey the rules and give punishment to employees who violate.*

**Keywords:** *Individual Motivation, Organizational Climate, Discipline*

### **ABSTRAK**

Rumah Sakit Bedah Surabaya memiliki indikator mutu pada urusan personalia untuk menjaga kualitas karyawan dalam memberikan pelayanan. Salah satu indikatornya adalah angka keterlambatan dan pulang cepat pejabat struktural. Rata-rata angka keterlambatan pejabat struktural pada tahun 2017 mencapai 74,94% dari standar yang telah ditetapkan yaitu 0%. Indikator tersebut dijadikan sebagai salah satu tolok ukur untuk dapat menilai disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komponen *human capital* yang terdiri dari *individual motivation* dan *organizational climate* terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik observasional dengan rancang bangun penelitian *cross-sectional study*. Pengambilan data dilaksanakan dengan membagikan 4 macam kuesioner pada 32 pejabat struktural sebagai responden penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Logistik. Hasil uji statistik pengaruh *individual motivation* terhadap disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai p sebesar 0,019 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hasil uji statistik pengaruh *organizational climate* terhadap disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh, yaitu dengan nilai p sebesar 0,046 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Kesimpulan dari penelitian ini adalah *individual motivation* dan *organizational climate* memberikan pengaruh

terhadap disiplin kerja karyawan. Perlu dilakukan peningkatan motivasi karyawan dan perubahan pada iklim organisasi di Rumah Sakit Bedah Surabaya dengan diberlakukannya sistem *reward* bagi karyawan yang taat pada peraturan dan memberikan *punishment* pada karyawan yang melanggar.

**Kata kunci:** *Individual Motivation, Organizational Climate, Disiplin*

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia khususnya di rumah sakit sangat penting sebagai syarat serta penunjang kegiatan yang dilakukan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu sistem yang mengelola yaitu unit sumber daya manusia. Rumah Sakit Bedah Surabaya merupakan salah satu rumah sakit yang mengutamakan mutu dan keselamatan pasien dengan didukung oleh sumber daya manusia sebagai dasar membangun kepercayaan pasien. Untuk itu, Rumah Sakit Bedah Surabaya memiliki indikator mutu pada urusan personalia sebagai upaya untuk meningkatkan mutu organisasi. Indikator ini bertujuan untuk mengidentifikasi jumlah keterlambatan dan pulang cepat pegawai. Rata-rata angka keterlambatan pejabat struktural pada tahun 2017 adalah 74,94% dari standar yang telah ditentukan yaitu 0%. Rata-rata keterlambatan merupakan hasil rekapitulasi kehadiran pejabat struktural setiap hari kerja sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan di setiap bidang atau bagian terhitung sejak bulan Januari-Desember 2017. Waktu kerja adalah waktu yang telah ditentukan bagi karyawan diwajibkan untuk hadir dan melakukan pekerjaan di perusahaan. Hadir tepat

waktu dapat dijadikan sebagai salah satu tolok ukur disiplin kerja karyawan.

Namun, dari hasil pengukuran indikator dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah. Disiplin kerja diukur untuk mengetahui ketaatan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Sifat disiplin kerja ialah membangun sikap dan perilaku yang baik karena disiplin merupakan proses. Tujuan dari disiplin kerja adalah mampu memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja organisasi.

Adanya disiplin kerja di suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, mendisiplinkan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan maka perilaku disiplin akan meningkatkan hasil kinerja. Tujuan disiplin kerja lain ialah meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta menciptakan lingkungan organisasi yang baik. Karyawan hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Mendisiplinkan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut

sehingga para karyawan menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

Karyawan (*human capital*) merupakan *intellectual capital* yang dimiliki oleh organisasi untuk mampu memaksimalkan kegiatan organisasi. Menurut OECD (1999), *intellectual capital* didefinisikan sebagai nilai ekonomis yang berasal dari dua kategori *intangible asset*, yaitu *organizational* dan *human capital*<sup>1</sup>. Menurut Putri (2013), *human capital* merupakan konsep yang familiar digunakan dalam diseminasi pengetahuan yang berdampak bagi peningkatan kesejahteraan hidup, sehingga organisasi dapat memandang karyawannya sebagai aset bisnis yang berharga dan bukan sebagai pemborosan biaya organisasi<sup>2</sup>. Hal ini merupakan keyakinan organisasi bahwa organisasi harus memiliki karyawan dengan kemampuan dan pengalaman menjalankan bisnis saat ini dan di masa yang akan datang dengan mengatur, merekrut, mempertahankan, melatih dan mengembangkan karyawan.

*Human capital* adalah kombinasi dari keterampilan, motivasi, komitmen dan *work engagement* pada karyawan (Fitz-enz, 2009), sehingga mampu menciptakan nilai untuk mencapai tujuan dan menciptakan *sustainable revenue* bagi organisasi<sup>3</sup>. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Andrew Mayo (2000), bahwa komponen dari *human capital* adalah *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *workgroup effectiveness* dan *organizational climate*<sup>4</sup>.

Menurut pendapat Ongkorahardjo (2008), *human capital* dipandang sebagai komponen pendukung yang strategis bagi perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi *competitive advantage*<sup>5</sup>. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh komponen *human capital* yaitu *individual motivation* dan *organizational climate* terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang telah dilakukan ini merupakan jenis penelitian analitik karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komponen *human capital* yaitu variabel *individual motivation* dan *organizational climate* terhadap disiplin kerja. Sifat penelitian ini adalah observasional dimana peneliti tidak memberikan intervensi pada variabel penelitian. Rancang bangun penelitian ini adalah *cross-sectional* karena variabel yang diteliti diambil pada satu waktu. Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh pejabat struktural yaitu sebanyak 34 orang dan sampel penelitian sebanyak 32 orang yang didapatkan melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *simple random sampling*. Pejabat struktural dipilih sebagai responden karena erat kaitannya dengan jumlah keterlambatan dan pulang cepat pejabat struktural yang dijadikan sebagai indikator mutu

urusan personalia. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitas. Kuesioner yang diberikan menggunakan skala *Likert* dengan 4 pilihan jawaban. Sedangkan untuk data sekunder didapatkan melalui dokumen yang tersedia di Rumah Sakit Bedah Surabaya.

Pengukuran *individual motivation* pada karyawan menggunakan dimensi teori motivasi menurut McClelland (1987) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *need of power*, *need of achievement* dan *need of affiliation*<sup>6</sup>. Sedangkan pengukuran *organizational climate* menggunakan dimensi menurut Litwin & Stringer (1968) yang terdiri dari 6 dimensi yaitu *structure*, *responsibility*, *reward*, *identity*, *conflict* dan *warmth*<sup>7</sup>.

Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif dengan melihat pengaruh dari variabel yang diteliti. Pengolahan data dan uji statistik akan menggunakan aplikasi komputer. Analisis data penelitian dimulai dengan penentuan skor pada kuesioner untuk mengetahui hasil pengukuran ketiga variabel. Selanjutnya dilakukan *coding* untuk hasil skor responden untuk selanjutnya dilakukan uji statistik dengan menggunakan aplikasi komputer.

Setelah *coding* maka dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing independen variabel terhadap dependen

variabel dengan menggunakan uji statistik pengaruh sesuai skala data yaitu dengan menggunakan uji regresi logistik sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Bedah Surabaya diperoleh data mengenai karakteristik responden yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden di Rumah Sakit Bedah Surabaya

Variabel	n	%
Usia		
24-37 tahun	22	68,8
38-50 tahun	7	21,9
51-64 tahun	3	9,4
Jumlah	32	100,0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	25,0
Perempuan	24	75,0
Jumlah	32	100,0

Tabel 1 di atas menunjukkan distribusi karakteristik karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Diketahui usia pejabat struktural paling banyak yaitu antara 24-37 tahun yang dapat dikategorikan sebagai usia produktif dan sebagian besar pejabat struktural berjenis kelamin perempuan. Distribusi karyawan berdasarkan usia dan jenis kelamin ini hanya untuk menunjukkan frekuensi usia dan jenis kelamin terbanyak responden penelitian sehingga faktor usia dan jenis kelamin tidak akan dihubungkan dengan variabel penelitian.

### **Individual Motivation**

Hasil pengukuran variabel individual motivation karyawan tergolong dalam kategori rendah yang ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya Tahun 2018 Berdasarkan Nilai *Individual Motivation*

Kategori	n	%
Rendah	19	59,4
Tinggi	13	40,6
Total	32	100,0

Nilai ini berarti bahwa dorongan yang ada dalam individu untuk melakukan aktivitas kerja rendah. Motivasi karyawan berarti sebagian karyawan memiliki dalam hal ini ialah kebutuhan prestasi yang dorongan untuk selalu unggul dan berprestasi di tempat kerjanya. Karyawan sebagian besar merasa perlu adanya peningkatan dalam mencapai prestasi kerja dan selalu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Namun pada kenyataannya, sebagian besar karyawan memiliki kebutuhan akan prestasi yang rendah yang ditunjukkan melalui rendahnya semangat kerja. Karyawan diharapkan dapat bekerja lebih optimal apabila memiliki semangat untuk meraih prestasi kerja.

### **Organizational Climate**

Identifikasi *organizational climate* di Rumah Sakit Bedah Surabaya dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu iklim organisasi kurang baik dan iklim organisasi baik. Berikut hasil pengukuran pada karyawan berdasarkan penilaian *organizational climate*:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya Tahun 2018 Berdasarkan Nilai *Organizational Climate*

Kategori	n	%
Kurang Baik	14	43,8
Baik	18	56,3
Total	32	100,0

Responden menilai iklim organisasi di Rumah Sakit Bedah Surabaya dengan kategori baik. Iklim organisasi yang baik berarti bahwa kualitas lingkungan organisasi yang mampu memengaruhi perilaku karyawan dinilai baik. Kondisi ini perlu dipertahankan untuk mampu membentuk persepsi sehingga memengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi berkaitan dengan sudut pandang dan perasaan karyawan terhadap lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat memanfaatkan *intellectual capital* yang ada pada setiap anggota organisasi secara maksimal. Oleh karena itu, iklim organisasi yang baik diharapkan mampu memengaruhi perilaku karyawan secara positif. Karyawan diharapkan dapat melakukan peran tambahan, mampu mencurahkan energi serta kemampuan yang dimiliki untuk kepentingan organisasi.

Setelah mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel, analisis dilanjutkan dengan uji statistik untuk mengetahui pengaruh *individual motivation* dan *organizational climate* terhadap disiplin kerja karyawan. Berikut ini hasil selengkapannya.

Tabel 4. Pengaruh Komponen *Human Capital* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

No	Independent Variable	P-Value	Keterangan
1.	<i>Individual motivation</i>	0,019	Ada Pengaruh
2.	<i>Organizational climate</i>	0,046	Ada Pengaruh

Hasil uji statistik di atas menunjukkan bahwa *individual motivation* pada karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka disiplin kerja karyawan akan semakin rendah juga. Motivasi sangat berperan besar dalam usaha membentuk disiplin kerja karyawan. Motivasi akan menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rendahnya motivasi dalam hal ini erat kaitannya dengan *need of achievement* karyawan. Kurangnya dorongan untuk prestasi kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi sangat diperlukan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di tempat kerja.

Variabel *organizational climate* menunjukkan hasil bahwa *organizational climate* memiliki pengaruh positif terhadap

disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi iklim organisasi maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Perilaku disiplin kerja karyawan yang rendah akan berkurang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang hangat, dukungan antar rekan kerja, dan rasa komitmen karyawan.

Semua organisasi mempunyai iklim organisasi dan bergantung pada penerapannya. Iklim organisasi dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya. Karyawan dengan persepsi baik terhadap iklim organisasi dapat menunjukkan perilaku positif berupa perilaku disiplin. Dengan kata lain, karyawan yang merasakan iklim organisasi yang baik diharapkan akan menunjukkan perilaku positif daripada perilaku kontraproduktif seperti absensi dan datang terlambat. Karyawan dengan penilaian pada iklim organisasi yang dirasakan kurang baik memungkinkan menjadi pemicu terjadinya perilaku tidak disiplin karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik belum diiringi dengan sikap disiplin karyawan yang tinggi. Sikap disiplin karyawan cenderung timbul ketika melihat rekan kerja lain berperilaku disiplin, seperti datang tepat waktu, memakai seragam yang sesuai dan mengikuti aturan lain yang telah ditetapkan. Sehingga apabila sebagian besar karyawan berperilaku tidak disiplin dengan datang terlambat maka tidak ada figur yang dijadikan contoh untuk berperilaku

disiplin. Meskipun terjalin hubungan yang baik antar karyawan, dirasa tidak perlu mengingatkan sesama karyawan apabila tidak menerapkan kedisiplinan di tempat kerja. Hal ini kemungkinan menjadi dasar perilaku karyawan yang kurang disiplin.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya memiliki tingkat motivasi yang rendah dan menilai kondisi iklim organisasi di tempat kerja sudah tergolong baik. Berdasarkan uji statistik, variabel *individual motivation* dan *organizational climate* menunjukkan adanya pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Hal ini kemungkinan menjadi dasar perilaku karyawan. Sehingga semakin baik motivasi dan iklim organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### Saran

Pihak manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan secara langsung dalam bentuk materiel atau non materiel. Salah satu contohnya ialah dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang tidak pernah datang terlambat selama satu bulan atau periode. Selain itu pihak manajemen dapat memperbaiki kondisi iklim organisasi dengan mengubah kebijakan terkait potongan gaji akibat

keterlambatan sebagai wujud *punishment repressive* sehingga menimbulkan efek jera.

## REFERENSI

1. OECD. Measuring What People Know: Human Capital Accounting for the Knowledge Economy, Centre for Educational Research and Innovation Research Paper. Paris; 1999.
2. Putri N. Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan Adalah Investasi. E-journal Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Airlangga Vol. 11 No. 2, Mei-Agustus 2013: E-journal Adm Kebijakan Kesehat Univ Airlangga. 2013;11(2):93–7.
3. Stringer, R. A., & Litwin GH. Motivation and Organizational Climate. Harvard University Press; 1968.
4. Fitz-enz J. Fitz-enz, Jac. 2009. The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. Second Edition; 2009.
5. Mayo A. The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital. 2000;29(4).
6. Ongkorahardjo MDP. Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). J Akunt dan Keuang. 2018;10(1):11–21.
7. McClelland DC. Human Motivation. New York: Cambridge University; 1987.