



Hubungan Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Daerah Di Kabupaten Lamongan: Studi Korelasional

Puan Maharani Hardiyanti^{1*}, Muhamad Ganda Saputra², Nahardian Vica Rahmawati³
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Lamongan

Alamat: Jl. Plalangan No.KM, RW.02, Wahyu, Plosowahyu, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, Indonesia 62218, Indonesia

Corresponding: maharanipuan170@email.com

Abstract. *Work discipline is an important aspect of human resource management that relates to employees' compliance with rules and is inextricably linked to the role of supervision. The purpose of this study is to analyze and determine the relationship between work supervision and employee work discipline. This study employs a quantitative method with a correlational analytical design. The sampling technique used is simple random sampling, with a total of 130 respondents. The independent variable is work supervision, and the dependent variable is work discipline. The instrument used is a questionnaire. The results showed that nearly half of the employees rated work supervision as adequate (57 people, 43.8%), work supervision as insufficient (55 people, 42.8%), and a small portion rated work supervision as good (18 people, 13.8%). The majority of employees rated work discipline as adequate (82 people, 63.1%). Nearly half of the employees rated work discipline as good (48 people, 36.9%), and no employees rated work discipline as poor (0%). The analysis was conducted using SPSS 21.0 for Windows with the Spearman Rank Correlation test at a significance level of $\alpha = 0.05$, yielding a p-value of 0.000, indicating a significant relationship between work supervision and employee work discipline. The conclusion of this study is that the better the work supervision, the better the level of employee work discipline.*

Keywords: *Work Supervision, Work Discipline, Hospital Employee*

Abstrak. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tidak terlepas dari peran pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analitik korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 130 orang. Variabel independen adalah pengawasan kerja dan variabel dependen adalah disiplin kerja. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Hasil didapatkan hampir setengahnya karyawan menilai pengawasan kerja cukup sebanyak 57 orang (43,8 %), pengawasan kerja kurang sebanyak 55 orang (42,8%) dan sebagian kecil karyawan menilai pengawasan kerja baik sebanyak 18 orang (13,8%) sebagian besar karyawan menilai disiplin kerja cukup sebanyak 82 orang (63,1 %) hampir setengahnya karyawan menilai disiplin kerja baik sebanyak 48 orang (36,9%) dan tidak ada karyawan yang menilai disiplin kerja kurang (0%) analisis menggunakan program SPSS 21.0 *For Windows* menggunakan uji Spearman Rank Correlation dengan nilai $\alpha=0,05$ diperoleh nilai $p=0,000$ artinya ada hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah Semakin baik pengawasan kerja, maka semakin baik pula tingkat disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, Karyawan Rumah Sakit

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai pengembangan pegawai yang optimal. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan tercapainya suatu organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam konteks Rumah Sakit sumber daya manusia merupakan aspek pendukung dalam kegiatan operasionalnya, untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas (Siradja *et*

al., 2024). Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan yang bertujuan untuk mengendalikan serta memastikan karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan (Fachrurazi *et al.*, 2021). Pengawasan yang dilakukan secara efektif dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang tertib, sehingga kedisiplinan kerja karyawan dapat terjaga dan ditingkatkan.

Melalui penerapan disiplin kerja yang baik dapat membantu pegawai menjaga ketertiban dalam pelaksanaan pelayanan penunjang rumah sakit, melaksanakan tugas sesuai standart operasional, serta mematuhi peraturan waktu kerja. Dalam lingkungan rumah sakit, disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, mendukung kelancaran operasional, serta mencegah timbulnya kendala dalam proses pelayanan (Wahono *et al.*, 2025).

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem pengawasan dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Pengawasan membantu memastikan bahwa seluruh kegiatan mampu dilaksanakan sesuai dengan rencana, mencapai tujuan yang diinginkan, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Pengawasan bukan hanya sekedar melihat sesuatu secara cermat dan melaporkan hasil kegiatan supervisi, tetapi juga berarti melakukan perbaikan dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan sesuai dengan apa yang direncanakan (Dwianto & Ruminta 2024). Dengan demikian, kualitas pengawasan berperan langsung dalam membangun disiplin kerja di lingkungan rumah sakit.

Hasibuan dalam Syalsabillah *et al.*, (2025) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, tujuan, kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi (*Direct and indirect*), pengawasan (*waskat*), ketegasan serta sanksi. disiplin kerja merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi kualitas dan konsistensi kinerja karyawan. Penelitian oleh Ilma & Yusuf (2024) Disiplin kerja didefinisikan apabila kehadiran dan kepelangan karyawan tepat pada waktunya, melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaannya dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan dan peraturan sosial yang berlaku. Pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi dapat dipastikan memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu menaati peraturan dan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sebagai upaya organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai secara menyeluruh, maka perlu membentuk budaya disiplin kerja yang kuat (Agus *et al.*, 2025).

Meskipun pengawasan telah dilakukan pada salah satu rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan, namun masih terdapat fenomena keterlambatan dan ketidakpatuhan pada jam kerja.

Rumah sakit menerapkan jam kerja pegawai mulai pukul 07.30-14.30 setiap hari senin-kamis, 07.00-11.00 setiap hari jum'at, dan 07.30-13.00 setiap hari sabtu dengan tingkat toleransi keterlambatan selama 5 menit. Namun, berdasarkan data absensi menunjukkan bahwa dalam periode April-Juni 2025 tercatat pegawai memiliki tingkat keterlambatan kehadiran yang hampir mencapai $\geq 70\%$. Hal ini, menunjukkan masalah disiplin kerja yang seharusnya menjadi perhatian manajemen untuk memastikan bahwa kualitas layanan tetap konsisten. Penelitian oleh Fadzillah *et al.* (2025), menunjukkan disiplin kerja yang rendah seperti tidak mematuhi aturan, dan memiliki tingkat keterlambatan yang tinggi terbukti menurunkan produktivitas meskipun masih memenuhi target kinerja secara resmi.

Di sisi lain, disiplin kerja bukan hanya tentang ketepatan waktu, akan tetapi disiplin kerja juga mencakup kepatuhan terhadap standar operasional, menjaga akuntabilitas, dan menyelesaikan tugas sesuai peraturan yang berlaku. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan bahwa masalah keterlambatan telah menjadi pola yang konsisten dan bukan kejadian tidak disengaja. Pengawasan kerja di rumah sakit daerah kabupaten Lamongan telah dilaksanakan sebagai bagian dari upaya pengendalian kinerja karyawan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya keterlambatan kehadiran karyawan. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran tersebut umumnya dilakukan setelah karyawan melakukan keterlambatan sebanyak tiga kali. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan dan penerapan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan guna mendorong kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengawasan kerja dengan disiplin kerja. Penelitian oleh Winario & novita (2022) juga menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, yang ditunjukkan melalui meningkatnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Rusmayanti & Musadad (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja pegawai, dimana pengawasan yang dilakukan secara rutin mampu meningkatkan kedisiplinan dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Namun, demikian, hasil penelitian oleh Vani, *et al.* (2023) yang menyatakan disiplin kerja dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian dan keterbatasan studi pada konteks rumah sakit, sehingga penelitian ini perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, diketahui bahwa pengawasan kerja tetap memiliki peran dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan gagasan teoritis yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Namun demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di rumah sakit daerah kabupaten Lamongan, masih ditemukan adanya keterlambatan kehadiran karyawan meskipun pengawasan kerja telah diterapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan kerja dalam praktiknya dapat memberikan hasil yang berbeda, tergantung pada bagaimana pengawasan tersebut dilaksanakan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan di rumah sakit daerah di kabupaten lamongan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis dan mengetahui hubungan antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasional untuk mengetahui hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan pada bulan Oktober 2025 sampai dengan April 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di salah satu rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan yang berjumlah 192 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) 0,05, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 130 responden yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak berdasarkan karyawan yang masuk di shift pagi, sore, dan malam tanpa memperhatikan tingkatan dalam populasi itu. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen disebut sebagai variabel bebas yaitu variabel pengawasan kerja, Variabel dependen disebut sebagai variabel terikat yaitu variabel disiplin kerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang berisi alternatif jawaban yang telah disiapkan oleh peneliti. Penilaian variabel menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban.

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data

sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit yang berkaitan dengan absensi karyawan dan gambaran umum lokasi penelitian. Pengolahan data dilakukan melalui tahap editing, coding, scoring, dan tabulating menggunakan program SPSS V21.0. Instrumen telah diuji validitas dengan hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan reliabilitas dengan hasil Cronbach Alpha $>0,6$ sehingga dinyatakan instrumen valid dan reliabel. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan hasil distribusi frekuensi masing-masing variabel, serta analisis bivariat menggunakan uji Korelasi Spearman Rank (Spearman's Rho) dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini telah memperhatikan prinsip etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan data responden, memberikan *informed consent* sebelum pengisian kuesioner, serta tidak mencantumkan identitas responden dalam pelaporan hasil penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

1) Distribusi Frekuensi Karakteristik responden

Karakteristik yang ditampilkan mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	46	35,4
Perempuan	84	64,6
Usia		
≤ 25 tahun	23	17,7
25-34 tahun	78	60
35-44 tahun	78	16,9
45-54 tahun	4	3,1
≥ 55 tahun	3	2,3
Pendidikan terakhir		
SMA / Sederajat	8	6,2
Diploma (D1–D3)	33	25,4
Sarjana (S1)	88	67,7
Pascasarjana (S2/S3)	1	0,8
Masa Kerja		
≤ 1 tahun	10	7,7
1–3 tahun	91	70
≥ 3 tahun	29	22,3

Berdasarkan tabel distribusi karakteristik responden, diketahui bahwa dari 130 karyawan yang menjadi responden penelitian, sebagian besar berjenis kelamin

perempuan sebanyak 84 orang (64,6 %). Sementara itu, hampir setengahnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 (35,4%). Berdasarkan karakteristik usia sebagian besar berusia 25-34 tahun sebanyak 78 orang (60 %). Sementara itu, sebagian kecil karyawan berusia ≤ 25 tahun sebanyak 23 orang (17,7%), 35–44 tahun sebanyak 22 orang (16,9%), 45–54 tahun sebanyak 4 orang (3,1%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 3 orang (2,3%). Ditinjau dari pendidikan terakhir sebagian besar merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 88 orang (67,7 %). Sementara itu, sebagian kecil karyawan merupakan lulusan SMA / Sederajat sebanyak 8 orang (6,2%), Diploma (D1–D3) sebanyak 33 orang (25,4%), dan Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 1 orang (0,8%). Sementara itu, sebagian besar telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 91 orang (70 %). Sementara itu sebagian kecil karyawan telah bekerja selama ≤ 1 tahun sebanyak 10 orang (7,7%), dan ≥ 3 tahun sebanyak 29 orang (22,3%).

2) Pengawasan Kerja

Pengawasan (*supervision*) merupakan komponen integral dalam manajemen, organisasi, dan pemerintahan yang berfungsi untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai rencana, tujuan tercapai, dan standart terpenuhi. pengawasan adalah proses mengamati pelaksanaan kerja, membandingkan hasil dengan standart, serta membuat perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengawasan Kerja

Pengawasan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase %
Baik	18	13,8%
Cukup	57	43,8%
Kurang	55	42,8 %

Berdasarkan tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pengawasan kerja, diketahui hampir setengahnya menjawab pada kategori cukup sebanyak 57 responden (43,8 %) dan menjawab pada kategori kurang sebanyak 55 responden (42,8%). Sementara itu, sebagian kecil menjawab pada kategori kategori baik sebanyak 18 responden (13,8%).

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai yang menunjukkan sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase %
Baik	48	36,9 %
Cukup	82	63,1%
Kurang	0	0%

Berdasarkan tabel 3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan disiplin kerja sebagian besar menjawab pada kategori cukup sebanyak 82 responden (63,1 %). Sementara itu, hampir setengahnya menjawab pada ketegori baik sebanyak 48 responden (36,9%), dan tidak ada responden yang menjawab pada kategori kurang (0%).

4) Hubungan Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Sakit Daerah Lamongan

Hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan di rumah sakit daerah Lamongan menggunakan Uji Korelasi Spearman Rank sebagai berikut:

Tabel 4. Hubungan Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Daerah Lamongan

Variabel	r_s	Sig.	Keterangan
Pengawasan kerja Disiplin kerja	– 0,750	0,000	Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan

Hasil Uji Korelasi Spearman Rank pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,750 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan ketentuan tersebut, berikut merupakan hasil analisis Uji Spearman Rank Correlation pada variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan, diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada rumah sakit umum daerah di Lamongan.

b. Pembahasan

1) Pengawasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Lamongan

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengawasan kerja karyawan telah diterapkan, tetapi belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil analisis, tidak semua indikator pengawasan kerja menunjukkan nilai yang rendah. Beberapa aspek yang memiliki nilai relatif rendah terdapat pada indikator penetapan standar, pengukuran,

dan perbandingan. Pernyataan mengenai pemberian arahan sebelum memulai pekerjaan masih mendapat nilai rendah pada indikator penetapan standar. Hal ini menunjukkan bahwa atasan belum memberikan instruksi yang cukup kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan jelas.

Pernyataan mengenai pemantauan kehadiran, evaluasi kemajuan kerja selama proses kerja, dan pengecekan ketepatan waktu penyelesaian tugas mendapat nilai rendah pada indikator pengukuran. Pemantauan yang belum dilakukan secara berkala mengindikasikan bahwa proses pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan masih belum optimal, sehingga efektivitas pengawasan belum tercapai secara maksimal. Pemantauan yang tidak dilakukan secara berkala akan menjadikan pengawasan kerja kurang efektif, karena atasan tidak dapat mengetahui secara dini apabila terjadi keterlambatan maupun ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pernyataan mengenai perbandingan hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan juga menunjukkan skor yang relatif rendah pada indikator perbandingan. Perbandingan hasil kerja yang belum dilakukan dengan baik akan menyulitkan atasan untuk mengevaluasi tingkat pencapaian kerja dan menemukan solusi untuk perbaikan jika terjadi kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, dimana menurut Handoko dalam Damayanti, R. & Sandra (2016), pengawasan berfungsi untuk penetapan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan perbandingan dengan standart kerja, serta pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar. Oleh karena itu, efektifitas pengawasan akan menurun jika salah satu langkah ini tidak berjalan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Majid *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa pengawasan belum berjalan efektif apabila pemantauan pelaksanaan kerja dan evaluasi terhadap target belum dilakukan secara optimal. Penelitian oleh Nurpaida *et al.* (2023) Pengawasan kerja yang teratur dan tegas dapat membantu karyawan menjadi lebih patuh terhadap peraturan kerja yang berlaku. Kurangnya pengawasan yang konsisten juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki kendali langsung atas peraturan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kurang maksimalnya pemantauan serta penilaian hasil kerja akan memengaruhi efektivitas pelaksanaan pengawasan.

Berdasarkan temuan penelitian, pengawasan kerja karyawan pada rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan hampir setengahnya berada pada kategori cukup dan kurang. Situasi ini dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan, khususnya keterlambatan kerja, sehingga sistem pengawasan harus diperkuat untuk meningkatkan kepatuhan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan peran pengawas agar tidak hanya melakukan pemantauan, tetapi juga memberikan umpan balik pembinaan, serta tindak lanjut yang jelas sehingga pengawasan dapat berfungsi sebagai alat pengendali sekaligus pembentuk perilaku disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu upaya penting dalam menjaga keteraturan pelaksanaan kerja karyawan.

2) Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Lamongan

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tidak semua indikator disiplin kerja berada pada kategori yang baik. Beberapa aspek yang masih menunjukkan nilai relatif rendah antara lain ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan waktu pulang, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan seragam kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas. Pada aspek ketepatan waktu datang ke tempat kerja, masih terdapat karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu. Selain itu, pada ketepatan waktu pulang, ditemukan adanya karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai tanpa izin. Pada aspek kepatuhan terhadap peraturan, masih terdapat karyawan yang mengabaikan peraturan yang dianggap tidak penting. Selanjutnya, pada penggunaan seragam kerja, masih ditemukan karyawan yang tidak menggunakan atribut secara lengkap. Pada aspek tanggung jawab terhadap tugas, terdapat kecenderungan karyawan menunda pekerjaan yang menjadi kewajibannya, sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beberapa aspek disiplin kerja masih perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, dimana menurut Sastrohadiwuryo dalam Ernawati, & Rochmah (2019) disiplin kerja memiliki tujuan khusus yang dipandang sebagai syarat utama untuk menciptakan ketertiban dan efektivitas. Menurut Hasibuan dalam Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah, (2021) disiplin kerja tidak hanya sekedar ketepatan waktu datang dan pulang, tetapi juga patuh terhadap peraturan, bertanggung terhadap tugas, dan penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu *et al.*, (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan pada peraturan yang berlaku, penggunaan atribut kerja yang sesuai, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Apabila aspek-aspek tersebut belum terlaksana dengan baik, maka menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih belum optimal. Penelitian lain oleh Anggraini, & Badrianto (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan rumah sakit memiliki peran penting dalam mendukung efektifitas pelaksanaan kerja dan pelayanan kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana aturan ditegakkan secara adil dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada rumah sakit umum daerah di kabupaten Lamongan berada pada kategori cukup. Disiplin kerja yang belum optimal, menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki kesadaran internal mengenai pentingnya disiplin kerja sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Dengan demikian, upaya peningkatan disiplin kerja perlu diarahkan tidak hanya penegakan aturan, tetapi juga pada pembentukan kesadaran dan komitmen pegawai terhadap nilai-nilai kedisiplinan. Selain itu pengawasan yang lebih baik sangat diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja agar meningkat sehingga berada pada kategori baik. Penelitian ini juga memperkuat teori bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keteraturan dan efektivitas kerja di lingkungan rumah sakit.

3) Hubungan Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Lamongan

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja di peroleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari (p-value) 0,05. Maka penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan di rumah sakit umum daerah Lamongan, serta diperoleh nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,750, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan di rumah sakit daerah Lamongan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ssemakin baik pengawasan kerja yang dilakukan, maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan.

Pengawasan kerja yang dilakukan secara optimal dapat membantu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Pemantauan yang dilakukan secara konsisten, pemberian arahan yang jelas, evaluasi kerja, serta tindak lanjut terhadap pelanggaran kerja dapat membantu perilaku disiplin pada karyawan. Sebaliknya, pengawasan yang kurang optimal dapat menyebabkan menurunnya kepatuhan terhadap aturan kerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya pelanggaran disiplin secara berulang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa menurut Hasibuan dalam Fachrurazi, *et al.*, (2021), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi salah satu ciri keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada rumah sakit umum daerah di kabupaten Lamongan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurpaida *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dalam lingkungan kerja terutama dalam sektor kesehatan, hubungan pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan karena pengawasan akan berpengaruh dan merangsang kedisiplinan dan moral pada karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasannya sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Ermeila *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk dan menjaga disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif, yang meliputi penetapan standar kerja yang jelas, pemantauan pelaksanaan tugas, pemberian umpan balik, dan tindakan koreksi yang tepat, dapat membantu karyawan dalam meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap aturan kerja. Sebaliknya, pengawasan yang tidak konsisten dapat

menurunkan kepatuhan dan membuka peluang terjadinya pelanggaran disiplin seara berulang. Oleh karena itu, penemuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pengawasan kerja merupakan langkah penting dalam memperkuat disiplin kerja karyawan, dimana pengawasan kerja memainkan peran strategis dalam menciptakan tempat kerja yang tertib dan disiplin. Penelitian ini juga memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan pembentuka disiplin kerja karyawan. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk peningkatan sistem pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan serta tujuan dari penelitian yang dilakukan pada salah satu rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berada pada kategori cukup. Hasil Uji Spearman Rank menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan sigifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada rumah sakit daerah di kabupaten Lamongan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan konsistensi pengawasan kerja serta pengambilan kebijakan guna memperjelas standar dan prosedur kerja agar kedisiplinan karyawan dapat lebih optimal. Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan konsistensi pengawasan kerja serta pengambilan kebijakan guna memperjelas standar dan prosedur kerja agar kedisiplinan karyawan dapat lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus, Endro Sukotjo, T. N. P. (2025). Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sulawesi Tenggara. *HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 238–250.
- Angraini, N., &, & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Employee Engagement , Disiplin Kerja , dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit SMC. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(01), 18–24.
- Damayanti, R., &, & Sandra, A. (2016). *Pengaruh Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) WS2JB Rayon Kayu Agung*. 11(3), 12–28.
- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Dwianto, A., & Ruminta, D. (2024). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 69–73.
- Ermeila, S., Mursalin, Akila, & Reskika, W. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Palembang. *Jurnal Media Akuntansi*, 5(2),

118–133.

- Ernawati, F., Y., Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal) Fidyah. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(2), 48–59.
- H. Fachrurazi, Kasmanto Rinaldi, Jenita, Yudiyanto Joko Purnomo, CLMA Budi Harto, A. D. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber daya manusia* (S. K. Putra Harahap (ed.)). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 5(7), 1349–1354.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Majid, E. K., Nyorong, M., & Nuraini, N. (2022). Evaluasi Implementasi Supervisi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Terpadu Rumah Sakit H. Adam Malik Medan. *JUMANTIK: Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*, 7(2), 103–116.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurpaida, D., Avianti, W., & Ridwan, S. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Jiwa Bandung). *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(4), 140–149.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rahayu, S., Nuraini, D., & Prasetyo, A. (2023). Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Secang I Kabupaten Magelang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 6(2), 112–120.
- Rusmayanti, H., K., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(16), 239–249.
- Siradja, S. N., Maidin, A., & Arman. (2024). Analisis Sumber Daya Manusia Untuk Bidang Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bau-Bau. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)* 2024, 5(1), 335–349. <https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1795http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index>
- Sugiyono, A. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vani, R., Herlina, E., & Marsiana, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar). *Business Management And Entrepreneurship*, 5(3), 73–87.
- Wahono, K. B., Suprpto, S. I., Peristiowati, Y., Studi, P., Kesehatan, M., Indonesia, U. S., Kediri, K., & Timur, J. (2025). Analisis Faktor Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 11(1), 181–201.
- Winario, & novita, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan, Pekanbaru. *Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 1–15.