

PROPOSAL

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA TAHUN 2024



Oleh :

Gladis Dwi Emmalia Diajeng N

NIM. 202012029



Edit dengan WPS Office

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
YAYASAN RUMAH SAKIT Dr. SOETOMO
S1 ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SURABAYA
2024**



HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA
TAHUN 2024**

Telah diuji pada tanggal 20 Mei 2024

Dosen Penguji 1,

Dosen Pembimbing/Penguji 2,

Achmad Djunawan, SKM,MPH

Serlly Frida Drastyana, S.KM.,
M.KL.

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit

Serlly Frida Drastyana, S.KM., M.KL.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR SINGKATAN.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Kajian Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan.....	8
1.5.1. Tujuan Umum.....	8
1.5.2. Tujuan Khusus.....	8
1.6 Manfaat.....	8
1.6.1. Manfaat Bagi Rumah Sakit.....	8
1.6.2. Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit.....	9
1.6.3. Manfaat Bagi Peneliti.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Rumah Sakit.....	10
2.1.1. Definisi Rumah Sakit.....	10
2.1.2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit.....	10
2.2 Disiplin Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	13
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	14



2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.4 Peneliti Terdahulu.....	17
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL.....	20
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	20
3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual.....	20
BAB IV METODE PENELITIAN.....	21
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian.....	21
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
4.3.1 Populasi.....	21
4.3.2 Sampel.....	21
4.4 Kerangka Operasional.....	22
4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	23
4.5.1 Variabel Penelitian.....	23
4.5.2 Definisi Operasional.....	23
4.6 Instrumen Penelitian.....	23
4.7 Metode Pengumpulan Data.....	24
4.8 Metode Penyajian dan Analisis Data.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25
LAMPIRAN.....	26



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan dengan hasil Presentase keterlambatan di setiap unit.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Penilaian Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Tahun 2023.....	5
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 4.5 Definisi Operasional.....	23





Edit dengan WPS Office

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kajian Masalah.....	7
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	20
Gambar 4.1 Kerangka Operasional Penelitian	22





Edit dengan WPS Office

DAFTAR SINGKATAN

1. KTD = Kejadian Tidak Diharapkan
2. KNC = Kejadian Nyaris Cedera
3. KTC = Kejadian Tidak Cedera
4. KPC = Kejadian Potensial Cedera
5. PERMENKES = Peraturan Kementerian Kesehatan
6. SDM = Sumber Daya Manusia
7. MSDM = Manajemen Sumber Daya Manusia





Edit dengan WPS Office

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Lembar Data Awal	26
Lampiran 2 Surat Lembar Persetujuan Data Awal.....	27



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat selain itu rumah sakit juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara (RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto, 2019)

Cara dan meningkatkan kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Hafid, 2018)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset Rumah Sakit yang menjadi perhatian utama. SDM Rumah Sakit menentukan salah satu penentu kualitas produk Rumah Sakit baik dalam hal medis maupun non medis. Kualitas dan kuantitas SDM Rumah Sakit mempunyai peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di Rumah Sakit. (Kurnia M dan Adisaputra, 2021)

Kedisiplinan pegawai dapat mengakibatkan kesadaran dan kesediaan



seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibunan, 2006).

Ketidak disiplin karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.(SINAMBELA, 2019)

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan.(Zaenal Arifin dan Sasana, 2022)

Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya adalah penyelenggara pelayanan kesehatan yang secara khusus melayani penderita penyakit mata dan merupa-kan rumah sakit khusus kelas B. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Undaan Kulon 17 – 19 Surabaya. Jumlah pegawai di Rumah



Sakit Mata Undaan Surabaya sebanyak 381 dengan jumlah presentase keterlambatan di setiap unitnya dapat dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan dengan hasil Presentase keterlambatan di setiap unit.

Unit	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Jumlah Keterlambatan	Presentase (JKe/(JHK x JKa)) x 100%
Kamar Bedah&Sentralisasi	309	27	239	2,9%
Rawat Inap	309	36	208	1,9%
Rawat Jalan	309	40	1.012	8,2%
Penunjang diagnostic&Terapi	309	18	531	9,5%
Rekam Medik	309	21	856	13%
BPJS&Asuransi	309	9	213	7,6%
Kebersihan&Keamanan	309	17	599	11%
Peemeliharaan Sarpras	309	7	136	6,2%
Perencanaan&Pengadaan	309	5	586	3,7%
Keuangan	309	17	931	18%
Akuntansi&Perpajakan	309	5	649	42%
Spesialis Dr.Mata	309	19	0	0%
CDC	309	1	0	0%
IGD	309	8	297	12%
Satuan Pemeriksa Internal	309	2	0	0%
Administrasi Umum	309	7	205	9,5%
Pemasaran&Hubungan Kemitraan	309	14	196	4,5%
Teknologi Informasi	309	4	346	27%
Koperasi	309	2	0	0%
Farmasi	309	20	214	3,4%
Layanan Premium	309	9	358	13%
General Manager	309	4	0	0%
Parkir	309	11	0	0%

Unit	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Jumlah Keterlambatan	Presentase (JKe/(JHK x JKa)) x 100%
Security	309	24	0	0%
Cleaning Searvice	309	26	0	0%
Pelayanan Keperawatan&medis	309	6	221	12%
Penunjang Medis	309	4	150	12%
Umum&SDM	309	5	378	24%
Keperawatan	309	7	0	0%
Komite Mutu	309	1	0	0%
Total	9270	376	8325	0,239%

Sumber : Laporan Data Absensi Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa presentase keterlambatan pegawai di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya pada kategori keterlambatan (<10 menit, >10 menit, >30 menit) Tahun 2023 terdapat 4 unit dengan keterlambatan terbanyak yaitu pada unit Akuntansi&Perpajakan dengan total presentase 42% dalam setahun dari seluruh kategori setiap menitnya, Teknologi Informasi dengan total presentase 27% dalam setahun dari setiap menitnya, unit Umum&SDM dengan total presentase 24% dalam setahun dari setiap menitnya, dan unit Keuangan dengan total presentase 18% dalam setahun dari setiap menitnya tahun 2023. Adapun beberapa unit yang total presentasinya 0% setiap tahunnya adalah unit Instalasi Gizi, Spesialis Dr mata, CDC, Satuan pemeriksa internal, Koperasi, General Manager, Parkir, Security, Cleaning service, Keperawatan.



Tabel 1.2 Jumlah Penilaian Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Tahun 2023.

Unit	Standar	Bulan											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept	Okt	Nov	Des
IGD	8	9,25	9,18	9,25	9,55	9,28	9,41	9,44	9,22	9,27	9,3	9,11	9,31
Rawat Jalan	8	8,63	8,87	8,79	8,46	8,45	8,22	8,52	8,7	8,38	8,43	8,7	8,87
Rawat Inap	8	7,46	7,51	7,58	7,75	7,76	7,79	7,79	7,74	7,69	7,6	7,53	7,7
Kamar Bedah&Sentralisasi	8	9,4	9,46	9,39	9,46	9,42	8,65	9,42	9,43	9,45	9,44	9,45	9,49
Layanan Premium	8	8,95	8,86	8,86	8,82	8,82	8,88	8,88	8,94	8,82	8,61	8,71	8,66
Layanan BPJS&Asuransi	8	7,44	7,65	7,31	7,8	7,42	7,54	7,93	8,1	7,65	7,6	8,05	7,58
Penunjang Diagnostik&Terapi	8	8,71	9,28	9,5	9,39	9,39	9,33	9,33	8,25	9,2	9,23	9,26	9,1
Farmasi	8	8,54	8,63	8,35	8,83	8,79	8,84	8,72	8,71	8,62	8,31	8,29	8,39
Rekam Medik	8	8,36	8,35	8,39	8,39	8,39	8,04	8,21	8,21	8,17	8,25	7,7	7,62
Inst Gizi	8	7,7	8,22	7,75	7,64	8,05	8,87	7,98	8,92	8,7	9,04	8,75	6,99
Administrasi Umum	8	8,08	8,55	8,55	8,5	8,5	8,68	8,73	8,78	8,47	8,53	8,4	8,6
Pemasaran&Hubungan Kemitraan	8	8,17	8,04	8,08	8,42	8,17	8,25	8,88	8,48	7,82	8,18	8,3	8,16



Pemeliharaan Sarpras RS	8	8,3	8,18	8,53	8,28	8,2	8,35	8,23	8,35	8,38	8,63	8,53	8,4
Kebersihan,Keamanan, Kesehatan Lingkungan	8	8,38	7,88	8,1	8,02	8,21	8,25	8,33	8,35	8,57	8,19	8,27	8
Teknologi Informasi	8	9,08	9,17	9,08	8,96	8,96	9,38	9,34	8,96	9,12	9,17	9,13	9,25
Keuangan	8	8,62	8,6	8,38	8,69	9,06	8,73	8,29	8,45	8,31	8,46	8,87	8,87
Perencanaan & Pengadaaan	8	9,36	9,71	9,75	9,61	9,85	7,75	7,81	7,86	9,61	9,71	9,54	9,48
Keperawatan	8	4,94	7,73	7,65	6,5	6,66	6,37	6,11	7,44	4,81	5,33	5,41	6,02

Sumber : Laporan Kinerja Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Tahun 2023



Berdasarkan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya tahun 2023 terdapat beberapa unit dengan nilai dibawah standar yang telah ditentukan setiap bulannya yaitu unit Rawat Inap yang dapat dilihat mulai bulan januari sampai bulan Desember nilai kinerja belum memenuhi standar, unit layanan BPJS&Asuransi penilaian kinerja yang belum memenuhi nilai standar ada pada bulan Januari sampai Juli dan bulan September, Oktober dan Desember, Unit Rekam Medik penilaian kinerja yang belum memenuhi standar ada pada bulan November sampai Desember, Unit Instalasi Gizi penilaian kinerja yang belum memenuhi standar ada pada bulan Januari, Maret, April, dan Juli, Unit Pemasaran&Hubungan Kemitraan penilaian kinerja yang belum memenuhi standar ada pada bulan September, Unit Kebersihan, Keamanan, Kesehatan Lingkungan sendiri nilai yang belum memenuhi standar hanya pada bulan Maret, Unit Perencanaan & Pengadaan penilaian kinerja yang belum memenuhi standar ada pada bulan Juni sampai Agustus, Unit Keperawatan penilaian kinerja yang belum memenuhi standar ada pada bulan Januari sampai Desember.

Berdasarkan data diatas kedisiplinan pegawai di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya jika ditinjau dari ketepatan waktu datang dan Penilaian Kinerja, hal tersebut sejalan dengan Onsardi & Putri (2020) yang menyebutkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

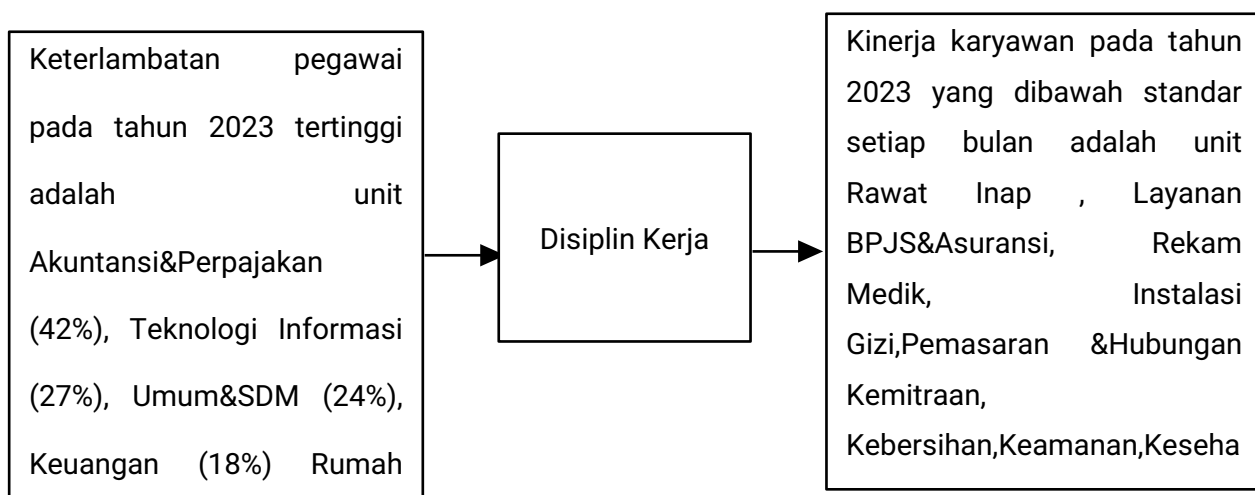
Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk



melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA TAHUN 2024,

1.2 Kajian Masalah

Kajian masalah mengikuti definisi masalah yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah berdasarkan pengamatan awal untuk mengidentifikasi dan mempersempit ruang lingkup masalah dengan melihat beberapa yang mempengaruhi yaitu keterlambatan pegawai dan penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas tingkat kajian masalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kajian Masalah Penelitian

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa data keterlambatan pada tahun 2023 terdapat beberapa unit yang mengalami keterlambatan dengan presentase terbanyak diantaranya Akuntan&Perpajakan, Teknologi Informasi, Umum&SDM, Keuangan. Sedangkan data penilaian kinerja pada tahun 2023 yang dibawah

standar diantaranya unit Rawat Inap, Layanan BPJS&Asuransi, Rekam Medik, Instalasi Gizi, Pemasaran & Hubungan Kemitraan, Kebersihan, Keamanan, Kesehatan lingkungan, Perencanaan &Pengadaan, Keperawatan. Dari kedua data dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pegawai tahun 2023 tidak mempengaruhi pada kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini adalah pada variabel kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai. Variabel karakteristik individu diteliti, karena faktor ini dinilai berada pada barisan pertama dimana memiliki dampak secara langsung terhadap kedisiplinan pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya Tahun 2024?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
2. Mengidentifikasi kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
3. Menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan



1.6 Manfaat

1.6.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan sebagai referensi dan pemecahan masalah yang berkaitan bagi rumah sakit tentang factor yang mempengaruhi kedidiplinan pegawai di Rumah Sakit.

1.6.2 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit

Dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan, teknologi dan Pembangunan penelitian lagi bagi mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit tentang Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan pegawai Rumah Sakit.

1.6.3 Manfaat Bagi Penelitian

1. Memperluas ilmu dan pengetahuan baik secara teori maupun secara praktek
2. Menambahkan wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman dan belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu permasalahan kemudian mengambil sebuah Keputusan dan kesimpulan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Menurut (Undang-Undang No.44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. 2009) bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), Penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis.

2.1.2 Tugas dan fungsi Rumah Sakit

Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan etika dan profesionalitas manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien serta mempunyai fungsi sosial pengaturan penyelenggaraan rumah sakit bertujuan :

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan



- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit dan
- d. Memberikan kepastian hukum pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Tugas sebagaimana dimaksud Rumah Sakit memiliki fungsi yaitu :

- a. penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayan rumah sakit
- b. pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan
- d. penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang



menunjukkan kepatuhan, ketaatan kepada peraturan atau kebijakan yang ada pada perusahaan. Dengan melakukan disiplin kerja dapat menjamin kelancaran proses bekerja disuatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Pranitasari dan Khotimah, 2021).

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam satu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu (Hijayanti, 2020):

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.



- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) “Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan”.

Disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja atau dimana saja. Karyawan yang disiplin dan tertib, menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan efisien, efektivitas dan produktivitas. Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-program untuk meningkatkan produktivitas, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (DKK, 2022).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai didalam



organisasi. Disiplin kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2019) yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi



selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Etika bekerja, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk



pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor



internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang

c. Disiplin Kerja

Prawirosentono (1999) secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, disiplin kerja, faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi masalah utama yang harus diselesaikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Setiap perusahaan harus memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dan baik dimana para karyawan memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi agar dapat bersaing dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.



Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
3. Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Nur Hidayah Batubara (2020), Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji koefisiensi korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh $r=0,762$, Artinya Disiplin kerja



No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	pada PT. Foamindo Abadi		dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh hitung>tabel yaitu dengan nilai 7,006> 1.670 yang berarti Ha diterima Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Foamindo Abadi.j
2.	Bekti Jefri Nugroho (2023), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.PONG CODAN Indonesia Plen 2	Disiplin kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan analisis dekritif pada penelitian disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,44% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dengan nilai sebesar 83,12% dan nilai terendah diperoleh oleh indikator etika bekerja sebesar 78,33%. Untuk nilai yang mendapatkan presentase dibawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan unuk nilai yang memperoleh presentase diatas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Pong Codan Indonesi Plen 2 sangat baik.
3.	Sumayati,Yosaf Jibar, Mashduqi Suryahadiprojo (2020) Pebgaruh	-Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	Hasil penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya R determinasi (R square) sebesar 0,446% artinyasa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan nilai t hitung= 7,566 lebih tinggi dari t

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil
			tabel = 1,993 maka variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi mengenai hubungan variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai 0,668 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja.
4.	Diajeng Marchellin D (2022) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang Bandar Lampung	-Motivasi Kerja - Kompensasi non finansial -Kinerja karyawan	Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung menyimpulkan Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap positif kinerja karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, Kompensasi non finansial (X2) Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, Motivasi kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT.PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.
5.	Agus Prihatin, Abdul Hamid, Rihul Husnul Juliyatni (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas	-Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas kecamatan lopok yang telah dilaksanakan pada BAB sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan tidak ada pengaruh antara disiplin kerja

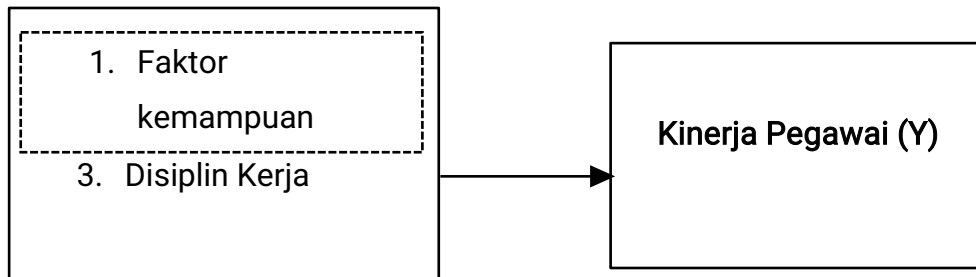
No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	Lopok kecamatan lopok		dengan kinerja kinerja pegawai di UPT Puskesmas Lopok dengan nilai $X^2 (3,368) < X^2 \text{ tabel } (3,841)$ P hitung $(0,207) > p \text{ tabel } (0,05)$



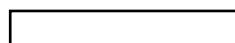
BAB III

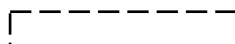
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

 = diteliti

 = tidak diteliti

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 3.1 keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja akan memengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang pada penelitian ini adalah rumah sakit. kerangka konsep penelitian, dapat diketahui bahwa variable yang tidak diteliti adalah Faktor Kemampuan dan faktor motivasi. Adapun variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 = Tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

H1 = Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di



Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik observasional untuk menganalisis hubungan antara kedisiplinan pegawai terhadap kinerja seluruh karyawan Rumah Sakit mata Undaan Surabaya.

Rancangan penelitian merupakan pola, perencanaan dan strategi penelitian guna menjawab pertanyaan penelitian atau masalah. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian *Cross Sectional*, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada seluruh karyawan.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2024 sampai Agustus 2024 di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

4.3 Populasi dan Sampel Penelitian

4.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah 376 pegawai Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

4.3.2 Sampel

Jenis pengambilan sampel dilakukan secara *Probability Sampling* menggunakan simple random sampling Adapun sampel dalam penelitian



ini adalah seluruh karyawan berjumlah 376 karyawan. Berikut rumus Lemshow yang dapat digunakan untuk menghitung sampel dengan total populasi yang tidak diketahui pasti:

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} p (1-p) N}{d^2(N-1) + Z^2_{1-\alpha/2} p (1-p)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

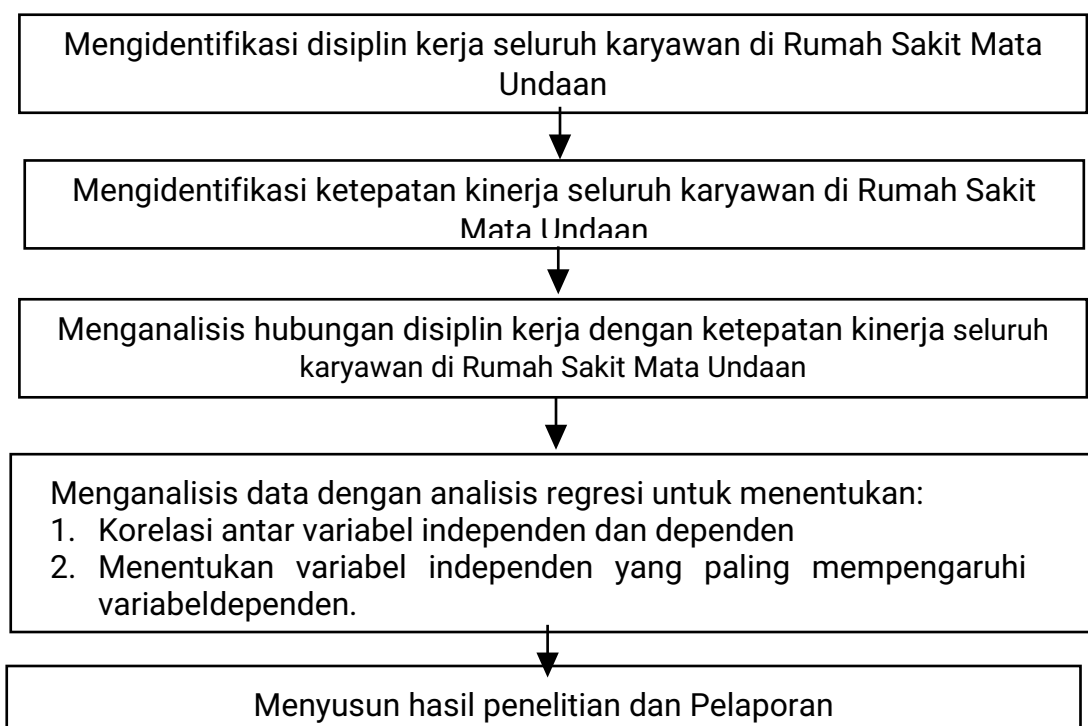
z = Skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = Maksimal estimasi

d = Tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut di dapatkan jumlah sampel sebesar 129 karyawan.

4.4 Kerangka Operasional



Gambar 4.1 Kerangka Operasional

4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah variable independent (X) yaitu karakteristik individu dengan indikator kinerja pegawai dan variable dependen (Y) yaitu disiplin kerja.

4.5.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Pengukuran	Skala Data
Disiplin Kerja	Hasil data keterlambatan karyawan dalam satu tahun 2023 di Rumah Sakit Mata Undaan	Data Sekunder	Rasio
Kinerja pegawai	Hasil penilain kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan	Data Sekunder	Rasio

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini alat yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam memecahkan masalah penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan data sekunder, yang diperoleh dari data laporan dan dokumen resmi yang ada di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.



4.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan data yang diperlukan dalam penelitian, meliputi :

Menggunakan Data sekunder, yaitu diperoleh dari laporan dan dokumen resmi yang ada di rumah sakit. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari Laporan Data Keterlambatan Pegawai Unit Tahun 2023 di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

4.8 Metode Penyajian dan Analisis Data

Berdasarkan dari hasil data sekunder yang telah terkumpul kemudian dianalisis dan dikelompokkan. Data akan ditampilkan dalam berupa table dan teks narasi untuk menjelaskan dari hasil tabel yang sudah didapat dari laporan resmi yang ada di rumah sakit. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *product moment person* .



DAFTAR PUSTAKA

- DKK, I.G.A.. (2022) "KECAMATAN SERIRIT KABUPATEN BULELENG (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)," *jurnal manajemen* , 8(3), hal. 482–492.
- Hafid, A. puspitawati (2018) *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAKYAT SULSEL INTERMEDIA KOTA MAKASSAR* . MUHAMMADIYAH MAKASSAR.
- Hidayanti, S. (2020) "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT DUSTIRA CIMAH, JAWA BARAT Sari," hal. 224–234.
- Kurnia M, F. dan Adisaputra, T.F. (2021) "Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar," *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia* , 1(1), hal. 13–24. Tersedia pada: <https://doi.org/10.52436/1.jishi.6>.
- Pranitasari, D. dan Khotimah, K. (2021) "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* , 18(01), hal. 22–38. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto (2019) "Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto," hal. 1–39.
- SINAMBELA, N. DELA (2019) *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UPT. DINAS PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA* . MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN.
- Zaenal Arifin, M. dan Sasana, H. (2022) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* , 2(6), hal. 49–56. Tersedia pada: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Lembar Data Awal



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
YAYASAN RUMAH SAKIT Dr. SOETOMO**
Jl. Kalidami No. 14-16 (d/h Jl. Karangmenjangan No. 12)
Telp/Fax. (031) 59181757
Email : stikesyayasanrsdrsoetomo@stikes-yrsds.ac.id
stikesyayasanrsdrsoetomo@yahoo.co.id
SURABAYA

Nomor : 104/ 390 /STIKES/III/2024
Lampiran : -
Perihal : Survei Awal SKRIPSI

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Mata Undaan
Jl. Undaan Kulon No.19, Peneleh, Kec. Genteng
Surabaya

Dengan hormat,

Dengan ini kami beritahukan bahwa dalam proses belajar mengajar Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit STIKES Yayasan RS. Dr. Soetomo, bagi mahasiswa semester VIII (delapan) mempunyai kewajiban untuk menyusun SKRIPSI.

Sehubungan hal tersebut diatas, dengan ini kami mohon perkenan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan untuk memberikan ijin mahasiswa melakukan survei awal SKRIPSI atas nama:

Nama : Gladis Dwi Emmalia Diajeng Natasya
NIM : 202012029
Judul Penelitian : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

Demikian atas kesediaan dan kerjasama yang diberikan, kami mengucapkan terima kasih.

Surabaya, 05 Maret 2024

Ketika


Widi Astuti, drg., M.Kes.

Tembusan :

1. Ka. Bagian Diklat Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya
2. Ka. Bagian SDM Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya



Lampiran 2 Surat Lembar Persetujuan Data Awal



Surabaya, 23 Maret 2024

Nomor : 420 /RSMU/DIR/III/2024
Lampiran :-
Perihal : Jawaban Izin Survei Awal Skripsi

Yth. **Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES)
Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya
di Tempat**

Dengan hormat,
Menindaklanjuti surat nomor : 104/390/STIKES/III/2024 perihal Survei Awal Skripsi, pada dasarnya kami tidak keberatan untuk melakukan kegiatan tersebut di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Untuk mahasiswa yaitu:

Nama : Gladis Dwi Emmalia Diajeng Natasya
NIM : 202012029
Judul Penelitian : Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya


Adapun biaya kegiatan penelitian skripsi sebesar Rp. 750.000,- (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan dan ditransfer ke :

- Nomor rekening : 1915111118
- Bank : Bank BSI
- Atas nama : P4 Mata Undaan

Sekiranya memerlukan informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdri. Rizqiyah, S.KM telp. 031 5319619, ext. 4505.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Hormat kami,
Direktur,


RS MATA UNDAAN

dr. Sahata P.H. Napitupulu, Sp.M (K)

Undaan Kulon 19
Surabaya 60274, Indonesia
T +6231 5343 806, 5319 619
F +6231 531 7503
E info@rsmataundaan.co.id

Rumah Sakit Mata
Undaan Surabaya
@ rs.mataundaan
rsmataundaan.co.id



CS

