

Hubungan disiplin kerja dengan lingkungan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang

Muhammad Ilham

STIKes Faathir Husada Tangerang

e-mail: ageng4781@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 25/01/2023

Revised 15/02/2023

Accepted 26/02/2023

Keyword:

Work discipline and work environment

ABSTRACT

Background Human resources certainly play a very important role in realizing an ideal organization, and need to get deeper attention and study, especially on how to carry out their responsibilities so that the results achieved will be in accordance with what is done, to achieve good goals. It takes someone who is disciplined, in addition to discipline the company must pay attention to the work environment of employees so that employees can work effectively and efficiently, because the work environment can affect a person in carrying out the tasks assigned either directly or indirectly. The benefit of the work environment is to create passion for work, so that productivity and work performance increase. Research Objectives This study aims to determine work discipline and work environment related to health workers at the health center. Kresek District, Tangerang Regency in 2022. Quantitative research method with a cross sectional study approach, using a sampling technique with total sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 63 respondents to health workers at the Kresek District Health Center, Tangerang Regency 2022. The results showed that most of the 63 respondents had high work discipline as many as 62 respondents (98.4%), out of 63 respondents most of them had a work environment high physical work as many as 61 respondents (96.8%), and 63 respondents mostly who have a high non-physical work environment as many as 62 respondents (98.4%). The results of the Spearman's rho statistical test showed that the value of work discipline with a physical work environment was ℓ value = 0.000 which means lower than (ℓ value > 0.05) inversely proportional to the results of work discipline with a non-physical work environment value ℓ value = 0.900 which means higher than (ℓ value > 0.05). So it can be concluded that there is a significant relationship between work discipline and the physical work environment of health workers at the Kresek District Health Center, Tangerang Regency, in 2022.



© 2023 The Authors. Published by Yayasan Pusat Pendidikan Vanchapo. This is an open access article under the CC BY NC license.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia tentu memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar, dan hal yang perlu diperhatikan suatu kedisiplinan seorang pegawai, terutama tentang cara melakukan Tanggung jawabnya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan apa yang dilakukan, Untuk mencapai tujuan yang baik, diperlukan seseorang yang disiplin, (Idho Gusti Putra, 2022).

Menurut Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018) disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan

kepadanya. Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu lembaga (Chusminah, 2019).

Disiplin adalah suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, sikap disiplin sendiri tidak terbentuk hanya dalam sekejap, dimana ada ada proses pembinaan, tempaan-tempaan yang secara terus menerus sejak dini. Tempaan tidak harus melalui kekerasan, melainkan pendekatan, arahan dan motivasi. (Muhammad Harunan Rumoning, April 2018).

Menurut (Arianty, 2014) disiplin merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, disiplin merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Hariandja (2002: 298) unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja non fisik adalah hubungan atasan dengan bawahan, pimpinan dengan Karyawan, hubungan antara Karyawan dengan Pimpinan, hubungan antar karyawan (Priyatin, 2022).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai, yang tercermin dari dimensi yaitu lingkungan kerja temporal, lingkungan kerja psikologis dengan indikator waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan. (Marsadhia Naufalfigo, April 2022).

Lingkungan terdapat sudut pandang dalam pekerjaan yang mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja. Seperti motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan sikap positif dalam mencintai pekerjaan dan pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. (Bambang Harianto, April 2022).

Secara umum lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktivitas kerja. Secara teori bahwa Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Pirmatogu Siahaan, Juni 2022).

Selain kedisiplinan pihak perusahaan Juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Nopi Sani, juli 2019).

Modal yang penting harus dimiliki oleh seseorang Ketenaga Kesehatan adalah menyangkut pemberian pelayanan publik. Dalam peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang diganti menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri yang telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar. (Aufia, Mei 2022). Oleh karena itu sumber daya manusia juga harus didukung dengan organisasi organisasi yang ada. Semangat kerja pegawai memang berpengaruh terhadap keberhasilan instansi karena semangat kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dengan memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi untuk mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai instansi, jadi jika semangat kerja pegawai tercapai maka otomatis tujuan instansi juga tercapai. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai maka dibutuhkan motivasi. (Arief firman, 2022).

Hal ini sesuai dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan

kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya. (Masrianti, 2019).

RESEARCH METHODS

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study, menggunakan teknik sampling dengan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 63 responden Tenaga kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang 2022.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil penelitian tentang jenis kelamin , disiplin kerja dengan lingkungan kerja tenaga kesehatan kecamatan kresek kabupaten tangerang digambarkan pada Tabel 1.

Tabel.1 Jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar (74,6%). Usia Menunjukkan bahwa sebagian besar (36,5%). Pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar (71,4%). Berdasarkan pekerjaan/ profesi Menunjukkan bahwa sebagian besar (35,5%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki disiplin kerja tertinggi yaitu (98,4%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki lingkungan kerja fisik tertinggi (96,8%).

Hasil penelitian menunjukkan memiliki lingkungan kerja non fisik tertinggi yaitu (98,4%).

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	F	(%)
Laki-laki	16	25,4
Perempuan	47	74,6
Total	63	100

Tabel 1. Diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Jenis Kelamin perempuan sebanyak 47 responden (74,6%).

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	F	(%)
17-25	14	22,2
26-35	20	31,7
36-45	23	36,5
46-55	6	9,5
Total	63	100

Tabel 2. Diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Usia 36-45 sebanyak 23 responden (36,5%).

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	F	(%)
Smk	4	6,3

D3	45	71,4
S1	14	22,2
Total	63	100

Tabel 3. Diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Pendidikan Diploma sebanyak 45 responden (71,4%).

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan / profesi

Profesi	F	%
Bidan	23	35,5
Apotek	3	4,8
Perawat	14	22,2
Dokter	6	9,5
Staf umum	17	27,0
Total	63	100

Tabel 4. diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Profesi Bidan sebanyak 23 responden (35,5%).

Tabel 5. Hasil frekuensi disiplin kerja di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang tahun 2022

Disiplin	F	(%)
Tinggi	62	98,4
Rendah	1	1,6
Total	63	100

Tabel 5. Diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki disiplin kerja tertinggi yaitu 62 responden (98,4%).

Tabel 6. Hasil frekuensi lingkungan kerja fisik di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang tahun 2022

Lingkungan kerja fisik	F	(%)
Baik	61	96,8
Kurang baik	2	3,2
Total	63	100

Tabel 6. Diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki lingkungan kerja fisik tertinggi yaitu 61 responden (96,8%).

Tabel 7. Hasil frekuensi lingkungan kerja non fisik di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang tahun 2022

Lingkungan kerja non fisik	F	(%)
Baik	62	98,4
Kurang baik	1	1,6
Total	63	100

Tabel 7. Diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki lingkungan kerja non fisik tertinggi yaitu 62 responden (98,4%).

Tabel 8. Hasil tabulasi silang disiplin kerja dengan lingkungan kerja fisik tenaga kesehatan di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang tahun 2022

Disiplin kerja	Lingkungan fisik				Total	%	P value
	Baik		Kurang baik				
	f	%	f	%			
Tinggi	61	96,8	1	1,6	62	98,4	0,000
Rendah	1	0	1	1,6	1	1,6	
Total	62	96,8	2	3,2	63	100	

Tabel 8. Diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan disiplin kerja tinggi juga memiliki lingkungan kerja fisik yang tinggi yaitu 61 orang (96,8%). Hasil analisis lebih lanjut diperoleh nilai ℓ value = 0,000 (ℓ value > 0,05) yang berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja fisik.

Tabel 9. Hasil tabulasi silang disiplin kerja dengan lingkungan kerja non fisik tenaga kesehatan di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang tahun 2022

Disiplin kerja	Lingkungan non fisik				Total	%	P value
	Baik		Kurang baik				
	f	%	f	%			
Tinggi	61	96,8	1	1,6	62	98,4	0,900
Rendah	1	1,6	0	0	1	1,6	
Total	62	98,4	1	1,6	63	100	

Tabel 9. diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan disiplin kerja tinggi juga memiliki lingkungan kerja non fisik yang tinggi yaitu 61 orang (96,8%). Hasil analisis lebih lanjut diperoleh 23 responden (36,5%) ℓ value = 0,000 (ℓ value > 0,05) yang berarti tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan lingkungan kerja non fisik.

PEMBAHASAN

Hubungan disiplin kerja dengan lingkungan kerja tenaga kesehatan kecamatan kresek kabupaten tangerang

Dari hasil analisis disiplin tertinggi 62 dari 63 responden (98,4%). lingkungan kerja fisik tinggi sebanyak 61 responden (96,8%), dari tenaga kesehatan lainnya hanya (3,2%), lingkungan kerja non fisik tinggi sebanyak 62 responden (98,4%), dari tenaga kesehatan lainnya hanya (1,6%), dengan lingkungan kerja fisik, 62 responden (98,4%), dengan lingkungan kerja non fisik, 61 responden (96,8%) .

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan disiplin kerja dengan lingkungan kerja tenaga kesehatan di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang diambil kesimpulan disiplin kerja tinggi sebanyak 62 responden (98,4%), mempunyai lingkungan kerja fisik tinggi sebanyak 61 responden (96,8%), dan lingkungan kerja non fisik tinggi sebanyak 62 responden (89,4%), dari hasil kesimpulan terdapat hubungan disiplin kerja dengan lingkungan kerja fisik di puskesmas kecamatan kresek kabupaten tangerang dibuktikan dengan nilai $t_{value} = 0,000$ yang berarti lebih rendah dari ($t_{value} > 0,05$), tidak adanya hubungan disiplin kerja dengan lingkungan kerja non fisik dibuktikan dengan nilai $t_{value} = 0,900$ yang berarti lebih besar dari ($t_{value} > 0,05$).

REFERENCES

- Arief Firman. "Jurnal of Economic and Entrepreneurship (Econeur)." PENERAPAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPKD KOTA SUKABUMI.
- Aufia Zahra Fadillah. "(JIP) jurnal inovasi penelitian." PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT. PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG MEDAN, vol. Vol.2 No.12 Mei 2022, Mei 2022, pp. 3831-3836.
- Bambang Harianto1 , Noer Saudah 2 , Rina Nur Hidayati 3 , Janes Jainurakhma4*. "ORIGINAL ARTICLE. Jurnal Ilmiah Media Husada." HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS KESEHATAN, vol. Volume 11, Nomor 1, April 2022, April 2022, pp. 84-98.
- Idho Gusti Putra 1, Zefriyenni 2 , Lusiana 3. "Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK." Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan, vol. Vol. 7 No. 2, 14 januari 2022, pp. 168-175.
- Jufrizen1* , Fadilla Puspita Hadi2. "Jurnal Sains Manajemen." Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, vol. Volume 7 No 1, Juni 2021,, pp. 35-58.
- Masriati1. "YUME : Journal of Management." PENGARUH BEBAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS PALANRO KABUPATEN BARRU, vol. Volume 1 No. 3, 2018.
- Muhammad Harunan Rumoning. "Jurnal EMBA." PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN ASMAT, vol. Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 958 - 967.
- Nopi sani. "Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan,." HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PERTAMINA BINTANG AMIN BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018, vol. Volume 6, Nomor 3, juni 2019, pp. 186-193.
- Pirmatogu Siahaan1. "Dohara Publisher Open Access Journal." Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X, vol. Volume 01 No.10, June 2022, Juli 2022, pp. 356-352.
- Priyatin1, Irfan Helmy2. "Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi." Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Person-Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat Tetap di RSUD Permata Medika Kebumen), 2022, pp. 233-241.