



KETERKAITAN BOBOT PEKERJAAN DAN SITUASI KERJA DENGAN KEDISIPLINAN KERJA PERAWAT

Taufik Huda¹, Andhika Lungguh Perceka^{✉2}, Muhammad Rifki³, N. Ai Erlinawati⁴,
Herlin Rusyani⁵

^{1,5} Program Studi D3 Keperawatan, STIKes Karsa Husada, Garut

^{2,3} Program Studi S1 Keperawatan, STIKes Karsa Husada, Garut

⁴ Program Studi D3 Analisis Kesehatan, STIKes Karsa Husada, Garut

shioikhuda@gmail.com¹, andhikalperceka@gmail.com², mrfiki@gmail.com³, n.aierlinawati@gmail.com⁴,
herlin1510@gmail.com⁵

Abstrak

Keberhasilan pelaksanaan kerja Puskesmas ketika melaksanakan perannya ditunjukkan dengan adanya kualitas layanan terbaik. Servis yang prima, keramahan dan ketepatan waktu pengobatan yang diberikan kepada pasien erat kaitannya dengan kedisiplinan kerja perawat. Tingkat disiplin seseorang dapat menjadi faktor penentu dalam maju atau mundurnya sebuah institusi. Instabilitas bobot pekerjaan ialah perwujudan lain dari awal munculnya keletihan, kejenuhan dan stres karena pekerjaan, sampai-sampai mempengaruhi disiplin kerja perawat. Kedisiplinan kerja merupakan sebuah komponen yang mempengaruhi situasi kerja diantara beberapa komponen lainnya. Riset ini memiliki arah guna mengetahui keterkaitan Bobot pekerjaan dan situasi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut Tahun 2021. Riset ini memakai desain *deskriptif korelasi*, dengan sampel sebanyak 42 perawat. Perolehan riset ini yaitu sebagian besar perawat menyatakan bobot pekerjaan berat, sebagian besar perawat menyatakan situasi kerja kurang baik dan sebagian besar perawat di Puskesmas tidak disiplin. Kesimpulan terdapat keterkaitan bobot pekerjaan dengan kedisiplinan kerja perawat dan terdapat keterkaitan situasi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut.

Kata Kunci: Bobot Pekerjaan, Kedisiplinan Kerja, Perawat, Situasi Kerja

Abstract

The successful implementation of the work of the health center when carrying out its role is indicated by the best quality of service. Excellent service, friendliness and timeliness of treatment provided to patients are closely related to nurses' work discipline. A person's level of discipline can be a determining factor in the progress or decline of an institution. The instability of work weight is another manifestation of the beginning of fatigue, boredom and stress due to work, to the point that it affects the work discipline of nurses. Work discipline is a component that affects the work situation among several other components. This research has a direction In 2021, The goal was to evaluate how the workload and work environment relate to the level of work discipline among nurses at the Haurpanggung Health Center Garut. This study employs a descriptive correlation design, with a sample of 42 nurses. The findings of this research indicate that the majority of nurses view their workload as substantial or burdensome, most of them find the work environment unfavorable, and a significant number of nurses at the Health Center lack discipline. The inference made is that there exists a relationship between the workload and the discipline of nurses, as well as a connection between the work environment and nurse discipline specifically within the Haurpanggung Garut.

Keywords: Job Weight, Nurses, Work Discipline, Work Situation

PENDAHULUAN

Puskesmas ialah unit teknis yang melaksanakan layanan kesehatan dan diwah pengendalian Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota. Peran utama pusat kesembuhan iaalah menyampaikan layanan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif, baik di bidang kesehatan individu maupun masyarakat .(Amir & Rusman, 2021)

Puskesmas berperan sebagai elemen dasar dalam struktur organisasi kesehatan, di mana berbagai tenaga kesehatan bekerja bersama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Sesuai dengan Ketentuan Menteri Kesehatan Nomor 857/2009, Puskesmas ditempatkan sebagai garda terdepan dalam penyediaan layanan kesehatan tingkat primer. Sebagai institusi teknis utama, Puskesmas memiliki tanggung jawab besar tatkala menumbuhkan mutu layanan kesembuhan utama dengan pengembangan kemampuan pegawainya (Noprianty et al., 2022).

Keberhasilan Puskesmas dalam menjalankan perannya ditandai oleh mutu pelayanan utama yang mereka berikan. Elemen-elemen kunci dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik meliputi kecepatan layanan, keramahan, efektivitas tindakan, dan kenyamanan bagi pasien serta pengunjung lainnya (Perceka, 2018a). Dukungan dan komitmen dari petugas Puskesmas menjadi faktor krusial yang sangat berpengaruh dalam tahapan menuju kemajuan Puskesmas (Suryadewi et al., 2020).

Pelayanan yang prima, keramahan dan ketepatan waktu pengobatan yang diberikan kepada pasien erat kaitannya dengan kedisiplinan kerja perawat. Kedisiplin kerja ialah wujud kepatuhan sikap seseorang dengan sungguh-sungguh menaati aturan dan ketentuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dilaksanakan pada sebuah organisasi. Kedisiplinan dalam bekerja sangat penting bagi setiap individu agar kelancaran dan ketertiban dalam lingkungan kerja dapat terjaga (Suryadewi et al., 2020). Tingkat disiplin seseorang dapat menjadi faktor penentu dalam maju atau mundurnya sebuah institusi. Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan yang bertanggung jawab dan disiplin tinggi cenderung dapat beroperasi dengan efektif dan menghasilkan layanan berkualitas tinggi. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwa tiap pegawai yang berperan serta pada mekanisme kerja akan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (Balatif, 2022).

Riset ini memiliki arah guna mengetahui keterkaitan Bobot pekerjaan dan situasi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut Tahun 2021.

Kedisiplin kerja ialah aktivitas manajemen guna memotivasi para karyawan menjawab sasaran bermacam aturan. Disiplin kerja ialah perilaku, perbuatan dan tindak tanduk yang selaras dengan aturan institusi secara lisan atau tertulis. Kedisiplin kerja ialah elemen terpenting pada peningkatan kapasitas pegawai. Daripada itu, supaya tidak terjadi kekeliruan, keabaiian, kesalahan yang menyebabkan inefisiensi dibutuhkan kedisiplinan kerja. (Ridwan et al., 2023). Demikian pula perawat akan dirasakan oleh pasien bekerja secara optimal bila yang bersangkutan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan tepat waktu didalam memberikan pelayanan (Kansil et al., 2022). Bekerja melebihi kemampuannya akan menimbulkan kelelahan dan kejenuhan yang berdampak kepada gangguan mental, sehingga orang menjadi malas bekerja dan mangkir tidak bekerja. Kondisi bobot pekerjaan yang tinggi akan bertambah berat bila kondisi kerja juga tidak mendukung secara maksimal terhadap upaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, gerah, peralatan medis tidak lengkap, tempat bekerja tidak nyaman dan bising (Sofiana et al., 2021). Kelelahan pada perawat terjadi ketika mereka bekerja melebihi durasi kerja 80%. Artinya, ketika durasi kerja yang efektif melampaui durasi kerja 80%, hal itu menunjukkan bahwa bobot kerja perawat amat besar atau tak sebanding. Oleh karena itu, butuh dirundingkan guna penambahan kuantitas tenaga perawat pada ruang pemulihan (Sofiana et al., 2021).

Tenaga kesehatan ialah unsur kunci saat menjalankan fungsi Puskesmas. Apabila kualitas tenaga kesehatan kurang, maka kualitas tata kelola dan layanan Puskesmas pasti menurun (Lenggogeni, 2021). Dalam usaha menumbuhkan kualitas layanan Puskesmas, dibutuhkan suport dari pegawai, terutama perawat, yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan. Perawat, yang berperan sebagai pengawal terdepan dalam memberikan layanan kesehatan, tidak hanya diharapkan menunjukkan keahlian dan profesionalisme ketika menjalankan aktivitas keperawatan, namun diharapkan memiliki kepekaan emosional dalam merespons pasien yang berada dalam

beragam suasana dan latar belakang kejiwaan (WISNADEWI, 2022).

Bobot kerja tinggi, diikuti dengan tekanan pihak layanan kesehatan dan kerabat penderita, mengakibatkan perawat mampu bekerja dengan cepat dan pada situasi yang serba terburu-buru. Sebagian bagian terkait dengan bobot kerja termasuk kapasitas pasien yang mesti dirawat, keterampilan kerja yang selaras dengan kondisi pendidikan, penyerasian durasi yang konsisten dengan jam kerja, serta kesiapan sarana yang mensupport perawat ketika mengerjakan pekerjaan hingga selesai (Nugraheni et al., 2022).

Perubahan bobot kerja adalah wujud berbeda dari pemicu munculnya kelelahan, kejenuhan dan stres kerja sehingga kedisiplinan kerja akan terpengaruhi. Dalam periode waktu khusus bobot pekerjaannya dapat amat rendah atau sebaliknya. Kondisi yang berubah-ubah tersebut bisa memunculkan kebosanan, ketidaksenangan saat bekerja dan perasaan tertekan bisa mengusik kedisiplinan kerja (Lestari et al., 2023).

Sebagaimana hasil pengamatan peneliti terhadap kedisiplinan perawat di Puskesmas Haurpanggung Kabupaten Garut, diperoleh data sebagai berikut, tidak mengikuti apel 28,5 %-33,2 %, datang terlambat 42,6 %-57,2 % pulang sebelum waktunya 42,8 %-47,2 %, pergi tanpa keterangan saat jam kerja 31,55 %-33,722 % dan tidak masuk kerja tanpa keterangan 25,45 %-27,2 % (Perceka, 2018b).

Tingginya angka ketidaksiplinan pegawai yaitu perawat adalah sebuah parameter rendahnya kualitas layanan yang disampaikan oleh semua elemen pegawai yang berkecimpung saat aktivitas pelayanan.

Dari hasil studi pendahuluan di Puskesmas Haurpanggung Kabupaten Garut pada bulan Februari 2021, peneliti menemui 8 orang perawat, 5 orang mengatakan tuntutan pasien cukup tinggi, belum selesai yang satu sudah harus melayani yang lain. Tingkat ekonomi pasien yang tinggi menuntut pelayanan serba prima dan cepat, apapun yang diminta mesti tersedia, bila tidak terpenuhi selalu marah dan mengancam melaporkan ke pimpinan. Sebanyak 4 orang perawat mengeluhkan kondisi kerja seperti ruangan panas, peralatan untuk tindakan medis tidak tersedia dan tempat ruang tunggu dan ruang bekerja sempit sehingga bekerja tidak nyaman.

Pengamatan peneliti pemanfaatan waktu kerja perawat \pm 5 jam dalam sehari (62,5%), karena terlihat perawat sering ngobrol, sering menggunakan *Handphone* dan pergi keluar tanpa ijin pimpinan.

METODE

Riset ini memakai desain deskriptif korelasi memakai pendekatan *cross sectional*. Pada riset ini populasi yang dipakai ialah perawat pelaksana yang ada di Puskesmas Haurpanggung Garut pada tahun 2021 dan seluruh populasi dijadikan sample yaitu sebanyak 42 orang (Perceka, 2020a). Data ini didapatkan melalui tanyajawab dengan informan memakai kuesioner guna mendapatkan data mengenai bobot, situasi dan kedisiplinan kerja perawat didalam melakukan pelayanan keperawatan. Instrumen yang dipakai memakai kuesioner tertutup yang dengan cara menyebarkan kuesioner kepada perawat pada saat melaksanakan pelayanan keperawatan. Instrumen kinerja diisi oleh Kepala Ruangan dan instrumen penghargaan diisi oleh perawat pelaksana. Guna mengetahui kevalidan dan konsistensi instrumen, instrumen di ujicobakan pada perawat di Puskesmas Guntur Garut dengan membagikan kuesioner bobot pekerjaan, kondisi kerja dan disiplin kerja perawat kepada 20 orang perawat perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Perawat

Tabel 1. Distribusi Umur Dan Lama Kerja Perawat

Umur	F	%
≤ 35 Tahun	25	59,5
36-50 Tahun	14	34,1
> 50 Tahun	3	7,3
Jumlah	42	100,0
Lama Kerja		
Kurang dari 10 Tahun	11	26,2
Lebih dari 10 tahun	31	73,8
Jumlah	42	100

Hasil pengolahan pada tabel 1 menunjukkan usia perawat sebagian besar perawat (59,5%) berusia \leq 35 tahun, sedangkan masa kerja perawat sebagian besar perawat (73,8%) lebih dari 10 tahun.

2. Pengkajian Univariat

a. Distribusi Bobot Kerja Perawat

Tabel 2. Distribusi Bobot pekerjaan Perawat

Bobot Kerja	F	%
Berat	26	61,9
Ringan	16	38,1
Total	42	100,0

Hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan bobot pekerjaan perawat sebagian besar perawat 24 perawat (61,9%) menyatakan berat dan 16 orang (38,1%) menyatakan ringan.

b. Distribusi Kondisi Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja

Kondisi Kerja	F	%
Kurang	28	66,67
Baik	14	33,33
Jumlah	42	100

Bersumber pada tabel 3 memperlihatkan mayoritas kondisi kerja perawat sejumlah 28 perawat (66,67%) menyatakan kurang baik dan 14 (33,33%) perawat mengatakan baik.

c. Distribusi Disiplin Kerja

Tabel 4. Distribusi Disiplin Kerja Perawat

Disiplin Kerja	F	%
Kurang	25	59,52
Baik	17	40,48
Jumlah	42	100

Bersumber pada tabel 4 dapat diamati bahwa disiplin kerja perawat sebagian besar perawat sejumlah 25 perawat atau 59,52% tidak disiplin dan 17 orang perawat 40,48% memiliki disiplin kerja baik.

3. Analisa Bivariat

a. Analisa Keterkaitan Bobot Kerja dengan Kedisiplinan Kerja

Tabel 5. Hasil Analisis Hubungan Bobot Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Perawat

Bobot pekerjaan	Disiplin Kerja				Total		P-value
	Tidak Disiplin		Disiplin		N	%	
	N	%	N	%			
Berat	20	80	6	35,3	26	100	0.008
Ringan	5	20	11	64,7	16	100	
Total	25		17		42	100	

Bersumber dari tabel 5 proporsi perawat yang tidak disiplin makin tinggi terdapat

dalam perawat dengan bobot kerja berat (80%). Perolehan perhitungan percobaan bivariat didapat nilai $p = 0,008$. Dengan p kurang 0,05, memperlihatkan H_0 tidak bisa diterima, dan H_a diterima, sehingga diperoleh kesimpulan yakni terdapat keterkaitan bobot kerja dengan disiplin kerja perawat.

b. Pengkajian Keterkaitan Situasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Tabel 6. Perolehan Pengkajian Keterkaitan Kondisi Kerja Dengan Disiplin Kerja Perawat

Kondisi Kerja	Disiplin Kerja				Jumlah		P-value
	Tidak Disiplin		Disiplin		N	%	
	n	%	n	%			
Rendah	20	83,33	8	44,44	28	100	0.020
Baik	4	33,3	10	55,56	14	100	
Total	24	16,67	18		42	100	

Bersumber pada tabel 6 proporsi perawat yang tidak disiplin lebih banyak ditemukan pada sebagian besar perawat (83,33%) dengan mengatakan kondisi kerja kurang baik. Perolehan percobaan bivariat diperoleh $p 0,02$. Sehingga kesimpulannya yaitu terdapat keterkaitan kondisi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat.

Pembahasan

1. Bobot pekerjaan

Dari perolehan pengerjaan data pada tabel 2 didapatkan diketahui bahwa bobot pekerjaan perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut Tahun 2021 sebagian besar perawat (61,9%). Bobot pekerjaan merujuk pada jumlah aktivitas mesti digarap oleh individu atau tim pada durasi tertentu saat situasi wajar. Problematika umum nan timbul di layanan kesehatan ialah ketidakseimbangan bobot pekerjaan perawat. Meskipun manajer sering kali kesulitan menilai taraf bobot pekerjaan ini sebab didasarkan makin dalam keluhkesah subjektif. Kondisi ini dimulai sejak tingkat perancangan keperluan tenaga kerja keperawatan yang tak selaras dengan daya tampung kerja institusi layanan.

Sehingga menjadi berisiko bagi taraf layanan yang disampaikan perawat karena ketika bobot pekerjaan tinggi, tingkat ketepatan dan kenyamanan kerja menurun (Oqtaviana, 2022). Demikian juga, berbagai faktor seperti jumlah pasien yang harus dirawat oleh seorang perawat, apakah kapasitas pekerjaannya selaras atas

jenjang pendidikan yang diperoleh, durasi pekerjaan yang dipakai guna menjalankan tanggungjawab konsisten dengan tanda waktu kerja harian, dan ketersediaan fasilitas yang membantu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, semuanya sangat memengaruhi bobot pekerjaan perawat. Semakin banyaknya tugas tambahan yang diberikan akan meningkatkan bobot pekerjaan perawat (Adani & Dudija, 2020). Sejalan dengan riset (Oqtaviana, 2022), Bobot pekerjaan yang terlalu berat akan menyebabkan penurunan motivasi kerja (Oqtaviana, 2022).

Banyaknya pekerjaan ekstra yang harus ditangani oleh seorang perawat bisa menghalangi kinerjanya. Fluktuasi tingginya beban pekerjaan adalah salah satu penyebab lain dari penurunan kinerja. Kadang-kadang bobot pekerjaan bisa sangat ringan untuk jangka waktu tertentu, tetapi kemudian bisa menjadi sangat berat pada waktu lain. Ketika bobot pekerjaan meningkat dan tidak ada perekrutan tenaga baru, hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis, rasa takut bahwa pekerjaan tidak akan selesai, dan kecemasan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja perawat (Rukmana et al., 2023).

Sebagaimana bobot pekerjaan dianggap berat oleh perawat bila dilihat dari umur perawat secara umum sebagian besar perawat (58,5%) berusia ≤ 35 . Usia yang relatif muda menganggap pekerjaan yang selama ini dikerjakan masih dianggap berat karena bekerja belum lama dan belum berpengalaman apalagi ditambah dengan bobot pekerjaan tambahan dan berubah-ubah (Perceka, 2020c).

Memberikan pekerjaan ekstra kepada perawat masih merupakan hal yang memungkinkan, asalkan tidak mengabaikan tugas pokok mereka. Manajemen perlu secara teratur mengevaluasi baik tugas pokok maupun tambahan yang diberikan kepada perawat (Yuniarti, 2021). Komunikasi antara pimpinan yang menyampaikan pekerjaan dengan penerima pekerjaan mesti dijaga dengan tertib supaya pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan kesanggupan pribadi atau pekerja, sambil tetap mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini penting agar perawat bisa membereskan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang ditetapkan, sambil memperhatikan kemampuan individu yang

melaksanakan pekerjaan (Yuniarti, 2021).

2. Kondisi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data sesuai Tabel 3 menunjukkan bahwa kondisi kerja perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut Tahun 2021 sebagian besar perawat (66,67%) menyatakan kurang baik. Kondisi kerja ialah seluruh objek disekeliling para pekerja yang bisa mengakibatkan pekerja ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Selaras dengan riset (Wati, 2023) yang mengatakan terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan produktivitas dan disiplin kerja. Situasi lingkungan pekerjaan bisa memberikan akibat efektif ataupun buruk, bahwa kondisi kerja yang efektif akan membawa akibat tumbuhnya nilai pekerjaan, kedisiplinan, dan meningkatnya motivasi.

Kondisi kerja adalah sebuah kondisi yang erat kaitannya dengan identitas tempat kerja atas sikap dan tingkah laku pekerja, yang mana erat kaitannya dengan kejadian perkembangan kejiwaan yang dirasakan ketika bekerja atau saat kondisi tertentu yang mesti terus diawasi institusi yang meliputi kejenuhan kerja, pekerjaan yang serba sama dan keletihan. Bahkan apabila diamati dari umur yang mayoritas berumur kurang dari 35 tahun memasuki usia dewasa muda, kenyamanan di tempat pekerjaan, maka situasi pekerjaan dianggap kurang efektif.

Situasi kerja non-fisik melingkupi seluruh elemen yang terkait dengan keterkaitan kerja, patut antara pimpinan, antar mitra kerja, ataupun anak buah. Aspek lingkungan kerja ini memiliki peran yang signifikan dan tidak boleh diabaikan. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama di antara berbagai tingkatan dalam organisasi, termasuk atasan, bawahan, dan rekan sejawat. Upaya tersebut mencakup menciptakan suasana kerja yang hangat dan berkeluarga, mempromosikan komunikasi yang efektif, serta memupuk pengendalian diri di antara semua anggota tim.

Analisis peneliti menunjukkan, situasi pekerjaan adalah salah satu elemen yang mempengaruhi kemampuan dan kepuasan dalam bekerja. Ketika lingkungan kerja tidak nyaman, produktivitas cenderung menurun dan karyawan cenderung kurang termotivasi untuk bekerja, dan sebaliknya, ketika lingkungan kerja nyaman, produktivitas cenderung meningkat dan kedisiplinan karyawan juga meningkat.

Meskipun demikian, faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi produktivitas kerja, sehingga pada situasi di mana lingkungan kerja tidak nyaman namun produktivitas tetap tinggi, hal itu mungkin diakibatkan oleh unsur lain yang makin berpengaruh di lingkungan tersebut.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis data dari Tabel 4, hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut pada tahun 2021 (sebesar 57,1%) tidak menjaga disiplin. Menurut Handoko (2011), disiplin merupakan tindakan manajerial yang bertujuan untuk mendorong pelaksanaan standar organisasi. Ini melibatkan pelatihan dengan arah guna mengoreksi dan memperbaiki wawasan, perbuatan, dan kepribadian perawat sampai mereka memiliki motivasi untuk bekerja sama dan mencapai prestasi yang lebih baik (Perceka, 2020b).

Dalam konteks institusi pelayanan kesehatan, disiplin kerja sebagai unsur utama ketika memutuskan taraf layanan yang diberikan. Studi di institusi non-kesehatan telah menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor yang signifikan. Riset yang dilaksanakan (Sembiring, 2021), menyatakan bahwa sebagian besar variabilitas dalam kualitas layanan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (sebesar 75%), sementara faktor lain menjelaskan bagian sisanya. Manajer dapat mengadopsi pendekatan tertentu untuk memastikan tingkat disiplin yang tinggi di antara perawat, seperti memonitor apakah mereka mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di rumah sakit. Selain itu, manajer juga harus mengatasi masalah-masalah yang umum terkait dengan disiplin, seperti masalah kehadiran, perilaku di tempat kerja, kejujuran, dan aktivitas di luar jam kerja. Semua ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan citra disiplin di institusi tersebut (Amir & Rusman, 2021).

Apalagi kalau dilihat dari masa kerja, semestinya para karyawan memberikan contoh yang baik didalam hal kedisiplinan kerja karena para perawat sebagian besar (73,2%) memiliki periode kerja 10 tahun lebih. Perawat dengan masa kerja yang relatif sudah lama kedisiplinan

merupakan sesuatu hal yang seharusnya sudah terbiasa dilakukan dan ditaati. Namun pada kenyataannya, kedisiplinan dirasakan masih kurang. Upaya pemimpin Puskesmas untuk melakukan evaluasi dan koordinasi yang rutin meningkatkan kedisiplinan kerja.

4. Keterkaitan Bobot Kerja dengan Kedisiplin Kerja

Bersumber pada tabel 5 perbandingan perawat yang tidak disiplin makin besar kedapatan perawat yang memiliki bobot pekerjaan berat (80%). Perolehan percobaan bivariat didapatkan $p\text{-value}=0,008$. Nilai p 0.008 kurang 0,05, memperlihatkan H_0 tak diterima dan H_a diterima, sehingga kesimpulan yang diperoleh terdapat keterkaitan bobot kerja dengan disiplin kerja perawat.

Bobot pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan individu yang menjalankan tugas, seperti halnya perawat, agar kinerja tetap optimal. Manajemen yang kurang terencana dengan baik dapat menghasilkan keluhan subjektif, peningkatan bobot pekerjaan yang tidak terkendali, serta ketidakefektifan dan ketidaksempurnaan yang pada gilirannya dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja juga kualitas layanan yang menurun (Perceka, 2018c). Guna menumbuhkan efektivitas dan kontrol pegawai, pimpinan perawatan harus mempertimbangkan keteraturan antara kuantitas personil dan bobot pekerjaan perawat. Bobot pekerjaan yang berlebihan dapat memberikan beban psikologis yang dapat mengurangi kinerja perawat. Berdasarkan analisis tabel, dari 36 soal tanyajawab, 23 soal (63,9%) perihal kapasitas perawat dinilai bagus.

Hal ini bila dilihat dari usia sebagian besar perawat (58,5%) karyawannya relatif masih muda, sehingga pekerjaan yang harus dikerjakan dirasakan berat dan tidak sesuai dengan pengalaman yang selama ini ia peroleh, apalagi ditambah dengan pekerjaan tambahan.

Bobot pekerjaan bisa dibagi menjadi dua yaitu bobot pekerjaan jasmani dan bobot kerja kejiwaan. Bobot pekerjaan jasmani bisa bewujud bobot kesibukan semacam membopong, mengurus, menggerakkan benda. Sebaliknya bobot pekerjaan kejiwaan bisa bewujud tingkat keterampilan dan kinerja yang dipunyai pekerja (Wardani, 2023).

Prestasi dan kinerja aktual ialah performa atau hasil pekerjaan nyata yang diperoleh pegawai saat menjalankan kewajiban selaras dengan pekerjaan yang diberikan. Namun

bilamana bobot pekerjaan berlebih akan berdampak kepada kinerja. Bobot pekerjaan yang berat atau berlebih dapat menurunkan kinerja. Bobot pekerjaan ialah situasi pekerja saat diarahkan pada tanggungjawab yang mesti diselesaikan pada periode yang ditentukan.

Unsur yang berpengaruh pada *performance* ialah: pertama Organisasi mencakup bobot pekerjaan, Sumber daya, kepemimpinan, *reward* dan tata kelola organisasi. Kedua, unsur pribadi, mencakup: keahlian dan kapasitas, pengetahuan, umur, lama Kerja, pendidikan dan Jenis Kelamin. Bobot pekerjaan ialah situasi pekerja dipertemukan dengan tanggung jawab yang mesti dituntaskan dalam periode yang ditentukan. Bobot pekerjaan berdampak atas performa pegawai ketika menjalankan pekerjaannya. Pegawai dengan bobot pekerjaan ekstra bakal mengurangi taraf perolehan kerja dan menguatkan adanya ketakefisienan masa.

Riset yang sedang dilaksanakan peneliti selaras dengan (Elviyana, 2022), tentang keterkaitan bobot pekerjaan dengan performa perawat di ruang rawat inap RSGM UGM Prf Soedomo disimpulkan terdapat keterkaitan antara bobot pekerjaan dengan kinerja perawat. Perolehan riset ini menguatkan perolehan riset peneliti yakni bobot pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kinerja, maksudnya makin berat bobot kerja maka kinerja akan turun.

Tingginya bobot pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kinerja, karena pekerja yang memiliki bobot pekerjaan yang berat cenderung menghasilkan kualitas kerja yang rendah dan mengalami inefisiensi waktu karena kelelahan. Untuk mencapai kinerja maksimal, penting bagi perawat untuk memiliki keadaan raga yang prima supaya bisa mebereskan tugas mereka tambah berdaya guna. Kelelahan yang tinggi akibat bobot pekerjaan dapat signifikan mempengaruhi tingkat kinerja, sesuai dengan penelitian tentang keterkaitan kelelahan kerja dengan performa perawat di ruang inap RSI Fatimah Cilacap, yang menunjukkan adanya korelasi antara kelelahan akibat bobot pekerjaan tinggi dengan kinerja di bangsal rawat inap tersebut (Wewengkang et al., 2021).

Rendahnya kinerja seorang pekerja harus dilihat pula dari berbagai faktor. Secara umum, kinerja individu dapat tercermin pada tiga unsur utama yakni tekad, keahlian saat menjalankan tugas, dan tempat kerja. Kinerja ini bisa dilihat melalui tindak tanduk pribadi dan penilaian berbeda atas perolehan sebenarnya dalam melaksanakan tugas. Penilaian kinerja, yang merupakan pengukuran formal terhadap kinerja seseorang, menjadi cara untuk mengukur seberapa baik individu tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan (Dareda et al., 2021).

Evaluasi kinerja penting dilakukan untuk menentukan apakah pekerjaan telah dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan apakah hasilnya telah mencapai standar yang diharapkan. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi ekspektasi, dapat dianggap bahwa pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan dengan baik. Namun, jika hasilnya di bawah standar yang diharapkan, dapat dianggap bahwa aktualisasi kewajiban tidak ideal. Maka diperlukan evaluasi kerja serta menjaga keseimbangan bobot pekerjaan perawat di setiap ruangan untuk meningkatkan kinerja oleh pimpinan rumah sakit

Penelitian di RS Sartika Asih Bandung pada tahun 2021 menunjukkan bahwa belum ada evaluasi terhadap bobot pekerjaan perawat. Hal ini terbukti dengan bobot pekerjaan yang terus bertambah, termasuk dengan adanya tugas tambahan seperti penanganan kecelakaan atau korban perampokan yang cukup tinggi, sementara jumlah perawat saat ini masih belum mencapai standar yang ideal. Idealnya, perbandingan antara jumlah pasien dan perawat adalah 1 berbanding 3,6 pasien, sehingga RS Bhayangkara Tingkat II Sartika Asih Bandung tengah sejumlah 21 orang perawat. Evaluasi keseimbangan antara jumlah pasien dan perawat perlu dilakukan agar bobot pekerjaan yang dirasakan masih berat dapat diatasi. Bobot pekerjaan yang berlebihan pasti akan berakibat buruk bagi kinerja perawat.

5. Hubungan Kondisi Kerja Dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 6 proporsi perawat yang tidak disiplin lebih banyak ditemukan pada sebagian besar perawat (70,4%) dengan mengatakan kondisi kerja kurang baik. Perolehan percobaan bivariat didapat nilai $p < 0,02$ kurang $0,05$ menandakan H_0 tak diterima

Ha diterima, maka kesimpulan yang didapat terdapat keterkaitan situasi pekerjaan kerja dengan kedisiplinan kerja perawat di Puskesmas Haurpanggung Garut Tahun 2021.

Kondisi kerja ialah sebuah situasi yang berkenaan dengan kekhasan di area pekerjaan terhadap tindakanduk dan tindakan pekerja yang berkaitan dengan kejadian peralihan kejiwaan lantaran sebab yang dirasakan ketika bekerja atau saat situasi yang mengharuskan segera diberikan atensi oleh institusi yang melingkupi kejenuhan kerja, kewajiban serba sama dan keletihan. Keadaan kondisi kerja taua lingkungan kerja berdampak pada kenyamanan bekerja dan kedisiplinan bekerja (MUSIYANTO, 2023).

Selaras dengan perolehan riset (Hulwani et al., 2021), mengatakan terdapat tenggang kedisiplinan dengan performa perawat. Perawat tidak disiplin maka pelayanan akan terhambat dan berdampak pada produktivitas perawat menurun (ULFAH et al., 2020). Kondisi kerja atau Lingkungan kerja merujuk pada kondisi yang mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja, yang dapat memicu perubahan psikologis karena pengalaman kerja atau situasi tertentu. Hal ini merupakan aspek yang perlu terus diperhatikan oleh organisasi, termasuk dalam mengatasi masalah seperti kebosanan, monoton, dan keletihan. Disiplin memiliki peran penting dalam pertumbuhan organisasi dan digunakan sebagai alat guna menstimulasi pekerja supaya bisa menjaga kedisiplinan ketika menjalankan kewajiban.

Motivasi adalah mekanisme kejiwaan yang membangkitkan, menuntun tingkah laku menghadapi perolehan arah kepribadian yang beradaptasi pada tujuan (Perceka, 2016). Perawat, sebagai bagian strategis ketika usaha menggapai arah pengembangan kesehatan, memiliki peran yang signifikan saat menyampaikan asuhan keperawatan bernilai buat penderita. Tingkat kedisiplinan yang baik merefleksikan nilai komitmen pekerja atas pekerjaan yang disampaikan, yang dapat menggerakkan antusiasme kerja dan membantu tercapainya arah institusi.

Riset ini mengatakan terdapat hubungan kondisi pekerjaan dengan

disiplin perawat. Kondisi pekerjaan berhubungan atas kedisiplinan kerja. Kondisi kerja tidak nyaman cenderung perawat bekerja tidak produktif, sering meninggalkan tempat dan banyak mangkir. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini. Namun bila dilihat dari usia dan masa kerja sebenarnya usia perawat dalam tahap dewasa muda, sehingga kondisi kerja dianggap sebagai kurang, mungkin karena kenyamanan yang belum diperoleh apalagi dikaitkan dengan lama kerja yang mayoritas lebih dari 10 tahun menilai kondisi kerja belum memuaskan karena mungkin selama bekerja belum ada peningkatan.

SIMPULAN

Penelitian mengenai keterkaitan bobot pekerjaan dan situasi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat yang dilakukan terhadap 42 perawat pelaksana dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat sebanyak 24 perawat (61,9%) menyatakan bobot pekerjaan berat, sebagian besar perawat sebanyak 27 perawat (66,67%) menyatakan kondisi kerja kurang baik, sebagian besar perawat sebanyak 24 orang (59,52%) tidak disiplin, dan terdapat keterkaitan bobot pekerjaan dengan kedisiplinan kerja perawat serta terdapat keterkaitan situasi kerja dengan kedisiplinan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit QIM Batang). *EProceedings*
<https://openlibrarypublications.telkomuniversiti.ac.id/index.php/management/article/view/12217>
- Amir, R., & Rusman, A. D. P. (2021). HUBUNGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA TENAGA PERAWAT DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS LAKESSI KOTA PAREPARE. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*.
<http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/564>
- Balatif, N. K. A. (2022). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsu Sri Pamela Tebing Tinggi*.

- [repository.uma.ac.id.](https://repository.uma.ac.id/)
<https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/19059>
- Dareda, K., Yahya, N. I. M., & ... (2021). HUBUNGAN BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL PERAWAT DENGAN PENERAPAN PASIEN SAFETY PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI RSUD. MW MARAMIS *Jurnal Ilmu Kedokteran*
<https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jikki/article/view/236>
- Elviyana, Z. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSGM UGM PROF. SOEDOMO. *eprints.mercubuana-yogya.ac.id*.
<http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15263/>
- Hulwani, T. Z., Damayanti, Y., Manurung, K., & ... (2021). HUBUNGAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN DENGAN KINERJA PERAWAT UNIT PELAYANAN KHUSUS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA LANGSA. ... *OF HEALTH AND*
<https://smrh.e-journal.id/Jkk/article/view/146>
- Kansil, E. L., Kojo, C., & ... (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompenasasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43803>
- Lenggogeni, P. (2021). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH M. NATSIR SOLOK DALAM MASA PANDEMI *repository.upiyptk.ac.id*.
<http://repository.upiyptk.ac.id/id/eprint/7180>
- Lestari, M., Santoso, W., & Basuki, D. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KUALITAS KELENGKAPAN DOKUMENTASI KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM
[repository.ubs-ppni.ac.id.](https://repository.ubs-ppni.ac.id/)
<https://repository.ubs-ppni.ac.id/handle/123456789/1958>
- MUSIYANTO, A. (2023). BEBAN KERJA, STRES, SPIRIT DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN: STUDI TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN RETAIL
[repository.stei.ac.id.](http://repository.stei.ac.id/)
<http://repository.stei.ac.id/10787/>
- Noprianty, R., Wahdana, W., & ... (2022). Dampak Beban Kerja terhadap Produktifitas Kerja di Ruang Periperasi. ... *Keperawatan*.
<https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk/article/view/1753>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPi (Jurnal Penelitian*
<https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/1994>
- Oqtaviana, P. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja, Motivasi dan Reward Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Pra Rumah Sakit Ambulans Gawat Darurat di Masa Pandemi Covid-19 *Indonesian Scholar Journal of Medical and Health*
<https://dohara.or.id/index.php/hsk/article/view/113>
- Perceka, A. L. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Kepegawaian dan Dukungan Fasilitas/Sarana Pendidikan terhadap Kinerja Pelayanan Akademik dan Kohesifitas *Pedagogia*.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/pedagogia/article/view/3887>
- Perceka, A. L. (2018a). Analisis Komparatif Angka Kemiskinan Sebagai Dampak Kebijakan Program Pemberdayaan Ekonomi Keluarga di Kecamatan Leuwigoong Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*.
<https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/748>
- Perceka, A. L. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut. *Jurnal Medika Cendikia*.
<https://www.jurnalskhg.ac.id/index.php/medika/article/view/79>
- Perceka, A. L. (2018c). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut. *Jurnal Medika Cendikia*.

- <https://www.jurnalskhg.ac.id/index.php/medika/article/view/79>
- Perceka, A. L. (2020a). Hubungan motivasi dan dukungan keluarga dengan keinginan mahasiswa S1 keperawatan semester 8 untuk meneruskan program profesi ners. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/23063>
- Perceka, A. L. (2020b). Hubungan motivasi dan dukungan keluarga dengan keinginan mahasiswa S1 keperawatan semester 8 untuk meneruskan program profesi ners. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/23063>
- Perceka, A. L. (2020c). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Kepuasan Pasien di Ruang IGD RSUD Dr. Slamet Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*.
<https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/936>
- Ridwan, M., Harahap, P., & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*.
<http://ecojoin.org/index.php/EJE/article/view/1398>
- Rukmana, S., Nurhayati, N., & ... (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang*
<https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2226>
- Sembiring, C. M. B. (2021). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan*. repository.uma.ac.id.
<https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15717>
- Sofiana, D., Dewi, S., & Arrozi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruang, Beban Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSAU DR. ESNAWAN *Jurnal Health Sains*.
<http://jurnal.healthsains.co.id/index.php/jhs/article/view/185>
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. (2020). *Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. neliti.com.
<https://www.neliti.com/publications/402015/pengaruh-motivasi-kompensasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-kar>
- ULFAH, A., ALINI, A., & ... (2020). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Stres Mahasiswa S1 Keperawatan Dalam Menyusun Skripsi Di Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai Tahun 2020. *Jurnal Ners*.
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/1115>
- Wardani, I. E. (2023). *HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN BEBAN KERJA TENAGA ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT PARU RESPIRA YOGYAKARTA TAHUN 2023*.
elibrary.almaata.ac.id.
<http://elibrary.almaata.ac.id/5103/>
- Wati, I. D. P. (2023). *PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS SUKAWATI II KABUPATEN*
eprints.unmas.ac.id.
<http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3435/>
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & ... (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/embra/article/view/34666>
- WISNADEWI, L. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TAMPAKSIRING II*.
eprints.unmas.ac.id.
<http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2396/>
- Yuniarti, A. P. (2021). *HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KELENGKAPAN REKAM MEDIS RAWAT INAP DI RUANG RAWAT INAP (KENANGA, MAWAR, MELATI DAN*
repository.stikes-bhm.ac.id.
<http://repository.stikes-bhm.ac.id/1091/>