PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PAKJO PALEMBANG

Skripsi Oleh :

DELA SORAYA

01121001006

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS NEGERI SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2016

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PAKJO PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama	: Dela Soraya
NIM	: 01121001006
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komperhensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal
: 19 Febuari 2016

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota

Tanggal
: 17 Febuari 2016

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PAKJO PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa	: Dela Soraya
Nim	: 01121001006
Jurusan	: Manajemen
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 3 Maret 2016 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 2016

Ketua

Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota

Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D
NIP. 195307071979032001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Dela Soraya
NIM	: 01121001006
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang

Pembimbing :

Ketua	: Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota	: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Tanggal Ujian	: 3 Maret 2016

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 4 Maret 2016
Pembuat Pernyataan,

Dela Soraya
NIM: 01121001006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan.

(QS. Al-Insyirah: 6)

Man jaddah wajadah,

selama kita bersungguh – sungguh,

maka kita akan memetik buah yang manis.

Segala keputusan hanya ditangan kita sendiri, kita mampu untuk itu.

(B.J Habibie)

Bukan kemampuan yang memutuskan kesuksesan hidup orang, namun kesungguhan tekad dan berusaha

(Mario Teguh)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Almarhum Papa dan Mama sebagai sumber motivasi dan inspirasiku

Keluarga Tercinta

Almamater kebanggaanku, Universtitas Sriwijaya

Teman-teman

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang".

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih Gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakjo Palembang. Penulisan skrispi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan dan Bab V Kesimpulan dan Saran. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan observasi pada Pegawai di Puskesmas Pakjo Palembang. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakjo palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Indralaya, 4 Maret 2016
Penulis

Dela Soraya
01121001006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian dan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang" ini dapat diselesaikan.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Diah Natalisa, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan selama melaksanakan studi.
3. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D selaku dosen penguji pada Ujian Komprehensif
4. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M selaku dosen pembimbing pengganti pada Ujian Komprehensif
5. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, Msi selaku dosen penguji pengganti pada Ujian Seminar Proposal
6. Bapak Dr. Anton Suwindro, M.Kes. Selaku kepala Dinas Kesehatan Kota Palembang dan Ibu Drg. Nina Agustina selaku Pimpinan Puskesmas Pakjo Palembang dan para pegawai Puskesmas Pakjo Palembang yang telah membantu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini
7. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
8. Bapak Welly Nailis, S.E, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

9. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
10. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh dosen Jurusan Manajemen dan dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya kampus Indralaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menempuh perkuliahan.
12. Seluruh pegawai dan Staff administrasi khusus nya kak Helmi, dan mbak Ambar, serta para karyawan yang bertugas di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam hal administrasi.
13. Mamaku tercinta Nadiati yang tiada henti mendoakanku setiap saat, memberikan nasihat dukungan moral maupun material. Dan almarhum Papaku Mukhsinuddin yang selalu aku rindukan, aku percaya bahwa papa juga mendoakanku dan mendukungku selama ini.
14. Kakakku Dendi Permadi, B.Mm (Hons) yang telah memberikan dukungan, motivasi, nasihat, dan pengajaran, serta adikku Dewi Silmah yang telah memberikan hiburan dan semangat selama penyelesaian skripsi ini.
15. Sahabat – sahabat tercinta TAKITA : Tri Agriana Sari, Meta Aprilim Putri, Aji Prabowo, Ari Wiranta, Ausrin Hidayat, Galih Permana Putra, Imam Triansyah, Muzaki Sadema, Prayoga Andana Putra, H. M. Septariza, dan Tommy Mediansyah yang telah menjadi sahabat baik, selalu sentiasa hadir disaat suka maupun duka, sahabat saya Putri Rizky Amalia, Rebeka Anastasia, Vina Chantica Ayu, Silvia Nurcholifah, Mifta Hussaadah dan semua teman SMP dan SMA lainnya, yang telah memberikan motivasi hingga sekarang. Wulandari Putri, Atika Yuliani Saputri, Luthfia Tifani, Dury Cahya Liani dan Muhammad Andre yang telah membuat saya paham arti pertemanan dan telah berjuang bersama – sama secara keras untuk melewati masa perkuliahan ini, serta teman – teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan mahasiswa/mahasiswi jurusan manajemen angkatan 2012

Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Inderalaya, terimakasih atas kerjasama, bantuan, dan dukungan selama masa perkuliahan.

16. Teman – teman seperjuangan saat bimbingan skripsi : Hendra Andrabeli, Myzela Tenera, Yoga Brilyantono, Ahmad Islahul Umam dan Desy Silviana
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang teah memberikan bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik yang berlipat ganda dan memberikan berkat-Nya kepada semuanya.

Indralaya, 4 Maret 2016
Penulis

Dela Soraya
01121001006

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS PAKJO PALEMBANG

Oleh:

Dela Soraya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakjo Palembang. Populasi dalam peneltian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Pakjo Palembang yang berjumlah (n=37), termasuk dokter, bidan, perawat, dan staf administrasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan data primer yang didapatkan dari kuesioner. Sedangkan data sekunder berupa data absensi pegawai Puskesmas Pakjo Palembang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana. Data diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakjo Palembang.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja*

Ketua	Anggota
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195708291984032003	NIP. 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON LABOR DISCIPLINE IN PUSKESMAS PAKJO PALEMBANG

By:

Dela Soraya; Dr. Agustina Hanafi, M.B.A;
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

This research aimed to investigate influence of work environment towards labor discipline in Puskesmas Pakjo Palembang. The target populations for the study consisted of entire employee in Puskesmas Pakjo Palembang (n=37), which included doctors, midwife, nurses, and admin staff. Methods used to collected data are observation, and questionnaire as primary data. Employee attendant has been collected as well for secondary data. Simple linier regression method was used in this study for data analysis. Data has been processed through Statistical Product and Service Solution (SPSS).The results showed that work environment have strong and significant effect on labor discipline in Puskesmas Pakjo Palembang.

Keywords: Work environment, Labor discipline

Advisor I	Advisor II
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195708291984032003	NIP. 195607011985031003

Assent by,
Chairman of Mnagement Departement

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama	:	Dela Soraya
NIM	:	01121001006
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Judul	:	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang

Telah kami periksa cara penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,	Anggota,
Dr. Agustina Hanafi, M.B.A	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195708291984032003	NIP. 195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Dela Soraya
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Sungai Liat / 13 Juni 1994
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jalan Inspektur Marzuki, Lorong Wirajaya 5, Komplek Wijaya Permai, Blok C.4, RT 04/RW 04, Kelurahan Siring Agung, Kecamatan Ilir Barat I Palembang
Alamat Email	: delasoraya@gmail.com
Pendidikan Formal	:
	SD NEGERI 43 PALEMBANG
	SMP NEGERI 1 PALEMBANG
	SMA NEGERI 1 PALEMBANG
Pendidikan Non Formal	: -
Pengalaman Organisasi	: IKAMMA (Ikatan Mahasiswa Manajemen)
Penghargaan Prestasi	:

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ii

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI iii

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

UCAPAN TERIMA KASIH vii

ABSTRAK x

ABSTRACT xi

SURAT PERNYATAAN ABSTRACT xii

RIWAYAT HIDUP xiii

DAFTAR ISI xv

DAFTAR GAMBAR xx

DAFTAR TABEL xxi

DAFTAR LAMPIRAN xxiv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1.Latar Belakang 1

1.2.Rumusan Masalah 9

1.3.Tujuan Penelitian 9

1.4.Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

2.1.Landasan Teori 10

2.1.1. Lingkungan Kerja 10

2.1.1.1.Pengertian Lingkungan Kerja 10

2.1.1.2.Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 10

2.1.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 11

2.1.1.4.Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Kondusif 15

2.1.1.5.Indikator Lingkungan Kerja 16

2.1.1.6.Arti Penting Lingkungan Kerja 17

2.1.2. Disiplin Kerja 18

2.1.2.1.Pengertian Disiplin Kerja 18

2.1.2.2.Jenis-Jenis Disiplin 18

2.1.2.3.Tujuan Disiplin Kerja 19

2.1.2.4.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 19

2.1.2.5.Bentuk Disiplin yang Baik 22

2.1.2.6.Indikator Disiplin Kerja 23

2.1.2.7Arti Penting Disiplin Kerja 23

2.1.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja 24

2.2.Penelitian Terdahulu 25

2.3.Kerangka Konseptual 27

2.4.Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN 28

3.1.Ruang Lingkup Penelitian 28

3.2.Rancangan Penelitian 28

3.3.Jenis dan Sumber Data 29

3.4.Populasi 30

3.5.Definisi Operasional Variabel Penelitian 30

3.5.1.Variabel Independent X 30

3.5.2.Variabel Dependent Y 32

3.6.Teknik Pengumpulan Data 33

3.6.1.Kuesioner 33

3.6.2.Observasi 33

3.7. Teknik Analisis Data 34

3.7.1.Uji Instrument Penelitian 34

3.7.1.1.Uji Validitas Instrument Penelitian 34

3.7.1.2.Uji Reabilitas Instrument Penelitian 34

3.7.2.Pengujian Hipotesis 35

3.7.2.1.Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2) 35

3.7.2.2.Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 36

3.7.2.3.Analisis Regresi Linier Sederhana 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 38

4.1.1.Lokasi Penelitian 38

4.1.2.Visi dan Misi Puskesmas Pakjo Palembang 38

4.2. Hasil Penelitian 39

4.2.2.Deskripsi Profil Responden 39

4.2.2.1.Usia Responden 39

4.2.2.2.Jenis Kelamin Responden 40

4.2.2.3.Pendidikan Terakhir Responden 41

4.2.2.4.Status Pernikahan Responden 42

4.2.2.5.Masa Kerja Responden 43

4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian 44

4.2.3.1. Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian 44

4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument penelitian 45

4.2.4.Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 46

4.2.2.1.1.Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X) 46

4.2.2.1.2.Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y) 54

4.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis 62

4.2.5.1.Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2) 62

4.2.5.2.Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 63

4.2.5.3.Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 65

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian 66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 70

5.1. Kesimpulan 70

5.2. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA 72

LAMPIRAN-LAMPIRAN 75

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1.Persentase Kehadiran, Keterlambatan,Tidak Hadir,

Pulang Awal Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang 6

Gambar 2.1.Kerangka Konseptual Lingkungan kerja Terhadap

Disiplin Kerja 27

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik di Ruangan Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang 3

Tabel 1.2 Data Kehadiran, Keterlambatan, Tidak Hadir, Pulang Awal Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang (Berdasarkan hasil rekapan absen pegawai bulan Januari – Oktober 2014) 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 25

Tabel 3.1 Indikator Penilaian Variabel Lingkungan Kerja 31

Tabel 3.2 Indikator Penilaian Variabel Disiplin Kerja 32

Tabel 3.3 Skala Pengukuran 33

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi 35

Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden 39

Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden..... 40

Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden..... 41

Tabel 4.4 Deskripsi Status Pernikahan Responden..... 42

Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Responden 43

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penelitian..... 44

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian..... 45

Tabel 4.8 Jawaban responden atas pernyataan bahwa temperatur dan suhu rungan saat ini tidak kondusif untuk mendukung kegiatan kerja..... 46

Tabel 4.9 Jawaban responden atas pernyataan bahwa sistem ventilasi ruang kerja pegawai secara umum belum baik..... 47

Tabel 4.10 Jawaban responden atas pernyataan luas ruang kerja belum sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan 47

Tabel 4.11 Jawaban responden atas pernyataan bahwa banyak suara bising terdengar di sekitar tempat kerja 48
Tabel 4.12 Jawaban responden atas pernyataan bahwa bau selokan dan bau obat-obatan tercium di sekitar lingkungan kerja 49
Tabel 4.13 Jawaban responden atas pernyataan bahwa tata letak perlengkapan dan dokumen tidak tersusun rapi dan belum sesuai dengan tempatnya 49
Tabel 4.14 Jawaban responden atas pernyataan bahwa ketika ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, kordinasi sesama pegawai masih belum terlaksana dengan baik..... 50
Tabel 4.15 Jawaban Responden atas pernyataan bahwa komunikasi dengan rekan kerja lain terjalin dengan baik 51
Tabel 4.16 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pimpinan selalu melibatkan pegawai terkait untu membuat suatu keputusan terkait tugas – tugas dan kewajiban di puskesmas 52
Tabel 4.17 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu sesuai denga peraturan puskesmas 54
Tabel 4.18 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai selalu berusaha untuk pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan puskesmas..... 54
Tabel 4.19 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai selalu istirahat kerja pada saat jam istirahat sesuai aturan puskesmas..... 55
Tabel 4.20 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai sering meninggalkan ruang kerja saat jam kerja 56

Tabel 4.21 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai selalu memakai seragam kerja lengkap dan rapi sesuai aturan puskesmas 56
Tabel 4.22 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai selalu beretika dengan baik selama bekerja 57
Tabel 4.23 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai memahami dengan baik SOP (Standard Operational Procedure) pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya 58
Tabel 4.24 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai tidak saling membantu unit kerja lainnya saat diperlukan padahal tidak mengganggu tanggung jawab pekerjaannya 59
Tabel 4.25 Jawaban responden atas pernyataan bahwa pegawai tidak mengetahui peraturan puskesmas dan tidak tahu bahwa puskesmas telah menerapkan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan terutama disiplin kerja 60
Tabel 4.26 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) 62
Tabel 4.27 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja 62
Tabel 4.28 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 64
Tabel 4.29 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja 65

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Surat..... 75

Lampiran 2 Kuesioner..... 77

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden 80

Lampiran 4 Hasil Output SPSS..... 82

Lampiran 5 Ruangan Puskesmas Pakjo Palembang 92

Lampiran 6 Agenda Konsultasi 92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau instansi pemerintah merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Organisasi adalah penataan sekumpulan orang secara disengaja, guna mencapai tujuan tertentu, sebuah organisasi memiliki tujuan yang jelas terdefinisi, tujuan ini biasanya dituangkan kedalam sasaran – sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi (Robbins, 2010)

Dalam sebuah organisasi tentulah terdiri dari orang – orang, dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi (Robbins, 2010).

Karena peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah, maka perlu diperhatikan lingkungan kerjanya. Karena seperti menurut Alex Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2015).

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja pegawai akan meningkat, apabila lingkungan kerja buruk, pegawai akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat. Karena rasa kenyamanan pegawai akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri pegawai tersebut. Untuk itu kondisi kerja dalam organisasi harus benar – benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sunyoto, 2013).

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009)

Puskesmas Pakjo Palembang adalah unit pelaksana dinas kesehatan kota Palembang yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di kota Palembang, yang mempunyai tujuan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat kota Palembang yang berklasifikasi Internasional Standar Organisasi (ISO) (dikutip dari buku sasaran mutu Puskesmas Pakjo Palembang, 2014).

Dari observasi yang dilakukan pada Puskesmas Pakjo Palembang tentang lingkungan kerja fisik, fenomena yang terlihat antara lain dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1.Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik di Ruang Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang

No	Nama Ruangan	Lampu	AC	Ventilasi	Jendela (Kaca)	Lemari dokumen	Meja	Temperatur Suhu Udara	Ukuran Ruangan	Kipas angin
1	Ruang Aula	4	2	Tidak ada	8	Tidak ada	3	Dingin	7,00 x4,80 meter	3
2	Ruang Tata Usaha	4	Tidak ada	Tidak ada	8	2	5	Panas	6.80 x 3,40 meter	1
3	Ruang ASI (Menyusui)	4	Tidak Ada	Tidak ada	3	1	1	Panas	4,80 x 3,20 meter	1
4	Ruangan Pimpinan	2	1	Tidak ada	4	Tidak ada	1	Dingin	4,00 x 3,30 meter	Tidak ada
5	Gudang Alat	2	Tidak ada	Tidak ada	4	Tidak ada	Tidak ada	Panas	2,90 x3,40 meter	Tidak ada
6	Ruang Gizi Imunisasi Lingkungan Masyarakat (unit)	4	Tidak ada	Tidak ada	4	1	2	Panas	5,20 x 3,00 meter	1
7	Ruang MTBS	2	Tidak ada	Tidak ada	2	1	2	Panas	3,5 x 4,00 meter	1
8	Ruang Gigi	2	1	Tidak ada	3	1	2	Dingin	4,80 x 3.50 meter	1
9	Ruang KIA	4	Tidak ada	Tidak ada	4	1	2	Panas	5,00 x 3,5 meter	2
10	Ruang KB	2	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	1	1	Panas	3,00 x 3,5 meter	2
11	Ruang Kasir	2	Tidak ada	Tidak ada	4	Tidak ada	1	Panas	2,00 x 3,5 meter	1
12	Ruang Paendaftaran	2	Tidak ada	Tidak ada	4	1	1	Panas	5,00 x 3,5 meter	1
13	Ruang Tunggu Pasien	4	Tidak ada	Tidak ada		Tidak ada	Tidak ada	Panas		Tidak ada
14	Ruang Loker Pegawai	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	1	Tidak ada	Tidak ada	Panas	2,8 x 1,6 meter	Tidak ada
15	Ruang Apotik	2	Tidak ada	Tidak ada	4	2	1	Panas	3,5 x 3,00 meter	1
16	Ruang Gudang Obat	2	Tidak ada	Tidak ada	4	3	Tidak ada	Dingin	3,5 x 3,00 meter	1
17	Ruang Lansia	4	Tidak ada	Tidak ada	4	2	2	Panas	5,00 x 3,00 meter	1
18	Ruang Pengobatan Umum	4	Tidak ada	Tidak ada	4	1	2	Panas	5,00 x 3,20 meter	2
19	Ruang Labor	2	Tidak ada	Tidak ada	4	1	2	Panas	2,90 x 3,00 meter	1
20	Ruang Rujukan BPJS	2	Tidak ada	Tidak ada	4	Tidak ada	2	Panas	4,90 x 2,30 meter	1
21	Ruang Dapur	1	Tidak ada	Tidak ada	2	Tidak ada		Panas	2,40 x 1,40 meter	Tidak ada

(Berdasarkan hasil observasi peneliti tahun 2014)

Dari data dan observasi tersebut dapat kita simpulkan kondisi temperatur ruangan belum normal, terasa panas, karena tidak semua ruangan diberi pendingin udara atau AC, padahal seluruh ruangan sudah di setting untuk diberi AC dengan tidak adanya ventilasi di ruangan untuk pertukaran udara, sehingga hawa panas dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, hal ini membuat pegawai merasa tidak betah di dalam ruang kerjanya dan memilih keluar dari ruangannya. Kemudian sebagian ruangan kerja pegawai sempit, sehingga membatasi ruang geraknya. Kemudian juga kurangnya lemari penyimpanan dokumen, jadi dokumen diletakkan diatas meja yang seharusnya hanya boleh di letakkan alat tulis dan vase bunga, sehingga penyusunan dokumen tersebut menjadi tidak tersusun rapi atau terlihat berantakan. Karena ruangan kerja yang terasa panas, membuat pegawai terpaksa membuka pintu agar ada udara yang masuk dan untuk pertukaran udara, hal inilah yang membuat suara - suara yang tidak penting ikut terdengar, seperti suara motor dan mobil, suara-suara pasien dan suara *compressor* gigi, yang akan mengurangi tingkat konsentrasi pegawai. Lalu bau yang mengganggu pun ikut tercium seperti bau selokan dan obat - obatan.

Kondisi lingkungan kerja yang belum baik keadaan seperti ini menyebabkan pegawai acuh tak acuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan kerja sehingga kedisiplinan pegawai menjadi menurun. Secara umum, bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan (Sutrisno, 2009).

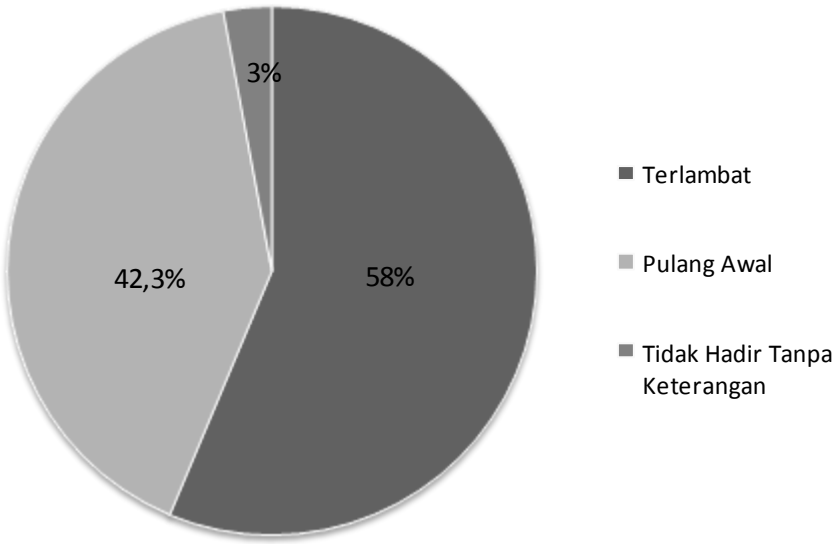
Sebagai Puskesmas yang berklasifikasi International Standard Organization (ISO), seharusnya kedisiplinan adalah faktor utama yang menjadi salah satu syarat yang harus dipegang, namun fenomena yang ditemui pada Puskesmas Pakjo Palembang adalah masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan masih banyak pegawai yang lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat, kemudian masih banyak pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja yang telah di tetapkan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 yang berdasarkan hasil rekapan absen pegawai pada bulan Januari sampai dengan bulan Oktober. Karena keterbatasan dalam pengumpulan data, peneliti hanya mendapatkan data absen pegawai dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober 2014.

Tabel 1.2.Data Kehadiran, Keterlambatan, Tidak Hadir, Pulang Awal,Pegawai Puskesmas, Pakjo Palembang (Berdasarkan Hasil Rekapan Absen Pegawai) Bulan Januari – Oktober 2014.

No	Bulan	Terlambat		Tidak Hadir		Pulang Awal	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	22	61	1	10	13	36
2	Febuari	22	61	0	0	7	20
3	Maret	20	55	0	0	8	22
4	April	20	55	0	0	12	33
5	Mei	21	58	2	20	18	50
6	Juni	22	61	0	0	13	36
7	Juli	20	55	0	0	21	58
8	Agustus	21	58	0	0	20	55
9	September	22	61	0	0	20	55
10	Oktober	20	55	0	0	21	58
Jumlah Rata – Rata		21	58	0,3	3	15,3	42,3

Sumber : Data Absensi Puskesmas Pakjo Palembang (2014)

Gambar 1.1.Persentase Kehadiran Keterlambatan, Tidak Hadir dan Pulang Awal Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang



Dari data dan diagram tersebut terlihat persentase ketidakhadiran adalah yang paling rendah yaitu 3%, namun keterlambatan adalah persentase yang paling tinggi 58%, dan diikuti persentase pulang awal sebesar 42%. Hal ini menandakan bahwa sebenarnya semua pegawai datang ke tempat kerja, kecil persentase pegawai tidak hadir tanpa alasan, para pegawai hanya merasa tidak nyaman dikantor sehingga ia tidak bersemangat datang dan menyebabkan mereka menjadi terlambat datang ke kantor. Dimana pegawai yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang - bincang dahulu dengan pegawai yang lain, dan topik yang dibicarakan tersebut diluar dari hal yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini membuat semakin tidak efisiennya jam kerja. Persentase terbesar berikutnya adalah pulang awal, karena pegawai merasa tidak nyaman membuat mereka tidak betah di dalam ruangan kerjanya dan membuat pegawai

tidak bersemangat dalam bekerja di kantor, sehingga para pegawai memutuskan untung pulang lebih awal dari jam pulang kerja yang telah ditetapkan.

Bila hal ini terus terjadi, maka akan berdampak pada dicabutnya sertifikat ISO *(International Standard Organization)* yang sudah dimiliki. Apabila hal itu terjadi, maka Puskesmas Pakjo Palembang tidak bisa melanjutkan tingkat akreditasinya dan membuat putusnya hubugan kerja dengan BPJS yang artinya tunjangan pegawai akan berkurang dan puskesmas tidak ada pemasukan uang lagi, maka akan bangkrut. Seharusnya Karyawan mengerti bahwa dengan di punyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pada suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Tetapi, secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keaadan karyawan (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan fenomena yang ada di Puskesmas Pakjo Palembang, lingkungan kerja yang belum baik menjadi penyebab munculnya permasalahan yaitu menurunnya kedisiplinan waktu pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rd Hardi Rahadian Gusman (2014) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kewalram Indonesia" diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, meskipun lemah dan searah, tetapi hal ini tetap menunjukan ada hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kewalram Indonesia. Dan menurut penelitian yang yang dilakukan oleh Dewi Andriani (2010) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco

Multi Kimindo Sidoarjo" juga di peroleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.

Dampak dari kurang baiknya lingkungan kerja di suatu instansi pemerintah menyebabkan melemahnya disiplin kerja dari karyawan sehingga tidak tercapainya tujuan, produktivitas menurun, kegiatan operasional menjadi terganggu dan juga berpengaruh terhadap moral kerja pegawai lainnya. (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek yang diteliti. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat di Puskesmas Pakjo Palembang, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengambil objek karyawan yang bekerja di perusahaan – perusahaan besar, penelitian ini memilih untuk meneliti pegawai yang bekerja di Puskesmas.

Berdasarkan pertimbangan – pertimbangan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakjo Palembang?

1.3 .Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Pakjo Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, yaitu dapat memperkuat teori – teori tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai. Selain itu dapat menambah referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti kemungkinan faktor - faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Manfaat Praktisi

Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan untuk pertimbangan bagi pimpinan untuk mementingkan atau menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk pegawai dan menentukan langkah – langkah yang akan datang untuk perkembangan puskesmas

Daftar Pustaka

Andriani, Dewi. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8 No. 4. Pp-971.

Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anwar, Hairil. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda". *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 1 No. 1. Pp 348-358.

Avreilistia, D.S & Patricia D,P. 2015. "Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Superdome Semarang". *Journal of Management*, Vol. 1 No. 1.

Danuarta, Addad. *"Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli"*. (http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/lingkungan-kerja-menurut-para-ahli.html. Diakses pada 10 April 2015).

Gusman, Rahardian Hardi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kewalram Indonesia. *Skripsi*, Universitas Widyatama, Bandung (tidak dipublikasian).

Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, Lisna. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat". *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 2 No. 4.

Hasibuan, Melayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksa

Malvinas, Haig. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari. *Skripsi*, Universitas Pasundan, Bandung (tidak dipublikasi).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Novrina, Diandry. 2012. Hubungan Antara Lingkungan kerja fisik (Temperatur, Dekorasi, dan Musik) dengan Semangat Kerja Karyawan di MNC Promo. *Skripsi*, Universitas Bina Nusantara, Jakarta (tidak dipublikasi).

Nugroho, Riyadi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur". *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol.1 No. 1. Pp 74 – 82.

Rama Pramudita Iswara, I., & Sudharma, I. N. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Taman Pangan dan Holtikultura Kota Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 6.

Ramadhani, Sri. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang". *Jurnal Manajemen*, Vol. 2 No. 2

Robbins, S.P & Mary, C.T. 2010. *Manajemen Jilid 1*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S.P & Timothy, A.J. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, S.W. 2005. *Teori - Teori Psikologi Sosial*. Jakarta : CV. Rajawali.

Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, Didik. 2012. “Materi Kuliah Ekonomi Disiplin Kerja”. (http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html. Diakses 31 Maret 2015)

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung : CV.Alfabeta.

Suheri, Rizky. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman. *Skripsi*, Universitas Andalas, Padang (tidak dipublikasi).

Sujarweni, Wiratna V. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS.

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta : CAPS.

Suparwanto.“PengertianDisiplinKerja”.(http://suparwantoagape.blogspot.co.id/2012/07/pengertian-disiplin-kerja-disiplin.html. Diakses 25 Maret 2015).

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.