

HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS II DENPASAR SELATAN

Putu Anindya Eka Putri, Rina Listyowati*

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana
Jalan P.B. Sudirman, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80234

ABSTRAK

Puskesmas menjadi garda terdepan selama masa pandemi dalam melaksanakan lacak kasus, pemantauan terhadap OTG serta suspek COVID-19. Dengan penambahan kegiatan tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai selama masa pandemi. Dalam meningkatkan kinerjanya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yakni pada beban kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan persepsi beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan yaitu 71 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Hasil univariat menunjukkan karakteristik pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan mayoritas berusia 26-35 tahun (43,66%), berjenis kelamin perempuan (71,83%), berpendidikan Sarjana (47,89%), status pekerja PNS (54,93%) dengan pengalaman bekerja >10 tahun (56,34%). Hasil bivariat menunjukkan tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,56$), ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p=0,04$). Perbaikan sistem jadwal kerja dan pengelolaan waktu bekerja selama masa pandemi, melakukan monitoring terhadap kedisiplinan pegawai puskesmas dan pemberian *reward* berupa bonus bagi pegawai yang sudah bekerja sesuai dengan prinsip dari instansi.

Kata Kunci : Persepsi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Puskesmas is the front line during the pandemic in carrying out case tracking, monitoring of OTG, COVID-19 suspects. With the addition of these activities, it can have an impact on employee performance during the pandemic. In improving their performance, there are several factors that need to be considered, namely workload and work discipline. The purpose of this study was to determine the perception of workload and work discipline with employee performance at Puskesmas II Denpasar Selatan. Quantitative research design with a cross sectional approach. The research sample was all employees at Puskesmas II Denpasar Selatan namely 71 respondents, the sampling technique used the total sampling method. Univariate results show the characteristics of employees at Puskesmas II Denpasar Selatan, amounting to 26-35 years (43.66%), female (71.83%), with bachelor degree (47.89%), working status PNS (54.93%) with work experience >10 years (56.34%) Bivariate results show that there is no relationship between workload and employee performance ($p=0.56$), there is a relationship between work discipline and employee performance ($p=0.04$). Improvement of the work system schedule and management of working time during the pandemic, monitoring the discipline of puskesmas employees and providing rewards for employees who have worked in accordance with the principles of the agency.

Key words: Perception of Workload, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keputusan Kemenkes Nomor HK01.07/Menkes/413/2020 menyebutkan bahwa dalam pandemi COVID-19 puskesmas sebagai pihak paling depan saat pelaksanaan pelacakan kasus serta sebagai pemantau Orang Tanpa Gejala (OTG) serta *suspect* COVID-19. Hal ini dikarenakan puskesmas adalah ujung tombak sistem pelayanan kesehatan yang keberadaannya di setiap kecamatan dan

memiliki tanggung jawab di masing-masing wilayahnya (Kemenkes RI, 2020). Puskesmas juga dituntut agar tetap menjaga kualitas pelayanan kesehatan lainnya selama COVID-19. Tuntutan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas ini harus memperhatikan aspek kualitas sumber daya manusia (Liin & Hadi, 2020). Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja secara produktif pada sebuah organisasi ataupun

perusahaan dengan fungsinya sebagai aset penting, dan perlu diberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya (Susan, 2019). Sumber daya manusia pada institusi kesehatan seperti puskesmas saat melayani di bidang kesehatan adalah sumber daya terpenting serta amat diperlukan dalam rangka menciptakan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja sendiri merupakan hasil yang individu dan kelompok capai dalam hal pekerjaan pada sebuah organisasi maupun instansi dengan disesuaikan tanggung jawab serta wewenang masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan ilegal dan tanpa bertentangan dengan moral serta etika (Alfian & Afrial, 2020). Irawati, et al (2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan terkait kinerja pegawai suatu organisasi maupun perusahaan, yakni beban kerja. Beban kerja adalah sekelompok kegiatan yang diharuskan untuk sebuah organisasi selesaikan dalam periode sesuai ketentuan (Irawati & Carrollina, 2017).

Beban mental petugas pelayanan kesehatan khususnya di Puskesmas adalah kecemasan dan rasa khawatir akan meningkatnya kejadian COVID-19 yang kian bertambah setiap harinya (Spoorthy, 2020). Beban mental dapat muncul dari kegiatan dalam lingkungan pekerjaan karena pekerja diharuskan menjaga kondisinya untuk waspada dalam mencegah penularan COVID-19 dan aktivitas monoton yakni bekerja setiap harinya untuk melayani masyarakat sehingga menurunnya konsentrasi

pegawai (Hernata et al., 2017). Menurut penelitian Khanal et al (2020) pada masa pandemi COVID-19 secara keseluruhan 41,9% petugas kesehatan mengalami gejala kecemasan, 37,5% mengalami gejala depresi dan 33,9% mengalami gejala insomnia.

Dalam sebuah perusahaan/instansi, rendahnya kinerja pegawai bisa diukur berdasarkan jumlah kehadiran pegawai (menggambarkan kedisiplinan kerja) serta efektivitas dalam menggunakan waktu saat bekerja (Isvandiari & Fuadah, 2017). Selain dilihat dari tingkat kehadiran, disiplin kerja juga dilihat dari penggunaan atribut atau pakaian (Hasibuan, 2016).

Pelayanan kesehatan di Puskesmas II Denpasar Selatan dibagi dua yakni upaya kesehatan wajib serta pengembangan. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil cakupan pencapaian pelaksanaan pelayanan kesehatan di Puskesmas II Denpasar Selatan cenderung fluktuatif dari tahun 2018 sampai 2020.

Tabel 1. Hasil Cakupan Pencapaian Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Puskesmas II

Denpasar Selatan

Hasil Cakupan Pencapaian Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan (%)			
	2018	2019	2020
Upaya Kesehatan Wajib	93,46%	89,08%	76,00%
Upaya Kesehatan Pengembangan	97,12%	89%	46,46%

Menurunnya cakupan tahun 2020 secara drastis terkait pelaksanaan cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas II Denpasar Selatan disebabkan adanya pandemi COVID-19. Selain itu, selama masa pandemi COVID-19 terdapat perubahan pada pelayanan kesehatan yang dilakukan di puskesmas, yakni terdapat perubahan pada tata cara dan jam operasional pelayanan Puskesmas II Denpasar Selatan. Penilaian kedisiplinan pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan juga masih belum mencapai target yang

ditetapkan. Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa kepatuhan petugas terhadap tata tertib di Puskesmas II Denpasar Selatan masih belum mencapai target (100%) dan setiap tahunnya cenderung fluktuatif. Selama masa pandemi yakni tahun 2020 kedatangan petugas sesuai masuk jam kerja yakni 95% dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Tetapi selama masa pandemi, kelengkapan atribut pakaian mengalami penurunan.

Tabel 2. Data Kepatuhan Petugas Terhadap Tata Tertib

Kepatuhan Petugas Terhadap Tata Tertib			
	2018	2019	2020
Kedatangan petugas sesuai jam masuk kerja	93,7%	94,3%	95%
Kelengkapan atribut pakaian	96,2%	98%	94%

Secara keseluruhan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan selama pandemi belum terpantau dengan baik dan terstruktur. Namun adanya beban kerja seperti pekerjaan tambahan seperti kegiatan *screening* COVID-19 dan layanan poli COVID-19, keterlambatan dalam menyelesaikan laporan, adanya rasa kewaspadaan dan rasa cemas pun akibat COVID-19 saat memberikan pelayanan kepada pasien, dan adanya penerapan shift kerja/wfh (*work from home*) yang tidak terjadwal akan berdampak pada

kedisiplinan pada pegawai. Jika beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan para pegawai menjadi kelelahan atau sakit maka akan terjadi kenaikan tingkat absensi (Irawati & Carollina 2017). Selama masa pandemi kedisiplinan pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan masih belum mencapai target yang ditetapkan dilihat dari pemakaian atribut pakaian. Melihat pemaparan tersebut, penulis tertarik dalam melakukan penelitian mengenai bagaimanakah "Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Disiplin Kerja

dengan Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi COVID-19 di Puskesmas II Denpasar Selatan”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional study* untuk mengetahui hubungan persepsi beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Waktu penelitian dimulai bulan Maret sampai Mei 2021. Penelitian dilakukan di Puskesmas II Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan yang berjumlah 71 orang. Pada penelitian ini dalam penentuan sampel menggunakan *total sampling* dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai puskesmas yang bekerja di Puskesmas II Denpasar Selatan

yang berjumlah 71 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *hardcopy* kepada pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Data yang dikumpulkan meliputi karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pekerja, pengalaman kerja), persepsi beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sumber data yang diperoleh dan digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan langsung oleh responden dari hasil pengisian kuesioner. Penelitian ini dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan analisis uji *chi-square* menggunakan aplikasi STATA. Penelitian ini telah diperiksa sesuai *ethical clearance* dari Komisi Etik Penelitian Litbang FK Unud/RSUP Sanglah dengan nomor 1506/UN14.2.2.VII.14/LT/2021.

HASIL

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Proporsi (%)
Usia		
< 25 tahun	5	7,04
26-35 tahun	31	43,66
36-45 tahun	13	18,31
46-55 tahun	16	22,54
> 56 tahun	6	8,45
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	28,17
Perempuan	51	71,83
Pendidikan Terakhir		
SD	1	1,41
SMA/SMK	7	9,86
Diploma	29	40,85
Sarjana	34	47,89
Status pekerja		
PNS	39	54,93
PTT	1	1,41
Kontrak	31	43,66

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Proporsi (%)
Pengalaman Kerja		
< 5 tahun	18	25,35
5-10 tahun	13	18,31
>10 tahun	40	56,34

Berdasarkan tabel 3 karakteristik usia responden pada pegawai Puskesmas II Denpasar Selatan menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26-35 tahun sebanyak 31 orang (43,66%) dan usia responden dengan jumlah sedikit yakni berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang (7,04%). Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar usia responden antara 26-35 tahun. Pada karakteristik jenis kelamin responden yakni pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 51 orang (71,83%) dan sisanya berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 20 orang (28,17%). Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana yaitu sejumlah 34 orang (47,89%). Berdasarkan karakteristik status pekerja responden yakni jika dilihat responden lebih banyak bersatatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) yaitu sebanyak 39 orang (54,93%). Pada karakteristik pengalaman kerja responden, sebagian besar pengalaman kerja responden yakni >10 tahun yaitu sebanyak 40 orang (56,34%).

Tabel 4. Hubungan Persepsi Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai				
	Tinggi n (%)	Rendah n (%)	Total Responden	P - Value	95% CI
Beban Kerja Mental					
Berat	8 (80,00)	2 (20,00)	10	reff	
Sedang	53 (86,89)	8 (13,11)	61	0,56	(0,36-9,23)
Disiplin Kerja					
Tinggi	31 (96,88)	1 (3,13)	32	0,04	
Rendah	30 (76,92)	9 (23,08)	39	reff	(1,10-77,95)

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil bahwa pada beban kerja mental berat terdapat 80,00% responden memiliki kinerja pegawai tinggi dan 20,00% responden memiliki kinerja pegawai rendah. Sementara itu, pada beban kerja mental sedang terdapat 86,89% memiliki kinerja pegawai tinggi dan 13,11% responden memiliki kinerja pegawai rendah. Hasil uji statistik *chi-square*

memperoleh hasil dengan nilai *p value* 0,56 dan CI (0,36-9,23) yang berarti tidak berhubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan ($p \geq 0,05$). Pada tabel 4 diperoleh hasil bahwa disiplin kerja tinggi terdapat 96,88% responden yang memiliki kinerja pegawai tinggi dan 3,13% responden memiliki kinerja pegawai rendah. Sementara itu, pada disiplin kerja rendah

terdapat 76,92% responden yang memiliki kinerja pegawai tinggi dan 23,08% responden yang memiliki kinerja pegawai rendah. Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* memperoleh hasil dengan nilai *p*

value 0,04 dan CI (1,10-77,95) yang artinya ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan ($p < 0,05$).

Tabel 5. Hubungan Karakteristik Dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai			<i>P -Value</i>	95% CI
	Tinggi n (%)	Rendah n (%)	Total Responden		
Usia					
< 25 Tahun	5 (100,00)	0 (0,00)	5		
26-35 Tahun	28 (90,32)	3 (9,68)	31		(0,58-37,10)
36-45 Tahun	11 (84,62)	2 (15,38)	13	0,53	(0,28-26,60)
46-55 Tahun	13 (81,25)	3 (18,75)	16		(0,26-17,89)
> 56 Tahun	4 (66,67)	2(33,33)	6		-
Jenis					
Kelamin					
Laki-laki	16 (80,00)	4 (20,00)	20	0,38	(1,33-11,1)
Perempuan	45 (88,24)	6 (11,76)	51		
Tingkat Pendidikan					
SD	1 (100,00)	0 (0,00)	1		-
SMP	0 (0,00)	0 (0,00)	0		-
SMA/K	6 (85,71)	1 (14,29)	7	0,82	(0,07-8,47)
Diploma	24 (82,76)	5 (17,24)	29		(0,15-2,64)
Sarjana	30 (88,24)	4 (11,76)	34		-
Status Pekerjaan					
PNS	34 (87,18)	5 (12,82)	39		
PTT	1 (100,00)	0 (0,00)	1	0,99	(0,24-0,45)
Kontrak	27 (87,10)	4 (12,90)	31		
Pengalaman Kerja					
< 5 Tahun	15 (83,33)	3 (16,67)	18		
5-10 Tahun	11 (84,62)	2 (15,38)	13	0,90	(0,15-7,73)
> 10 Tahun	35 (87,50)	5 (12,50)	40		(0,29-6,62)

Berdasarkan tabel 5 diketahui berdasarkan uji statistik *chi-square* menunjukkan bahwa variabel pada

karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, status pekerja dan pengalaman kerja) tidak

berhubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p value* yang dihasilkan pada usia yakni *p value* 0,53 ($p \geq 0,05$) artinya tidak berhubungan usia responden dengan kinerja. Pada karakteristik jenis kelamin diperoleh hasil uji statistik dengan nilai *p value*= 0,38 yang artinya tidak berhubungan jenis kelamin responden dengan kinerja ($p \geq 0,05$). Pada tingkat pendidikan terakhir didapatkan hasil uji statistik bahwa nilai *p value*= 0,82

DISKUSI

Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini pengukuran beban kerja menggunakan pengukuran beban mental yang dilakukan secara subyektif yakni berdasarkan persepsi responden atau pekerja dengan menggunakan kuesioner NASA-TLX (*The National Aeronautical and Space Administration Task Load Index*). Pada kuesioner ini terdiri dari enam parameter penting, yaitu: *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, *frustration*.

Penelitian di Puskesmas II Denpasar Selatan ini menggunakan kuesioner NASA-TLX mendapatkan hasil dari jumlah total responden sebanyak 71 orang sebagian besar 53 (86,89%) pegawai yang merasakan beban kerja mental sedang memiliki kinerja yang tinggi dan sisanya 8 (23,08%) pegawai memiliki kinerja rendah. Sedangkan, pada pegawai yang merasa beban kerjanya berat, sebagian besar yaitu 8 (80,00%) memiliki kinerja tinggi dan 2 (20,00%) memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* beban kerja dengan kinerja pegawai tidak

yang artinya tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan terakhir dengan kinerja ($p \geq 0,05$). Pada status pekerja berdasarkan hasil uji statistik didapat bahwa *p value* = 0,99, artinya tidak terdapat hubungan antara status pekerja dengan kinerja ($p \geq 0,05$). Dan pada pengalaman kerja, berdasarkan hasil uji statistik diperoleh dengan nilai *p value*= 0,90 yang artinya tidak terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja ($p \geq 0,05$).

adanya hubungan, hal ini dilihat berdasarkan nilai *p value* = 0,56 yakni $p \geq 0,05$ artinya tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Sehingga hipotesis antara beban kerja dan kinerja pegawai ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Kusumaningsih et al., (2020) yang menyebutkan umumnya, beban kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, namun meskipun tidak berhubungan perlu diperhatikan untuk pemberian beban kerja tidak berlebihan (*over*) yang berpotensi menjadi penyebab stress dan akibatnya kinerja pegawai menjadi turun. Dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan dari Rana et al., (2020) dengan hasil tidak ditemukan adanya hubungan antara beban kerja dengan hasil kinerja, hasil tersebut didukung dengan hasil uji statistik mendapatkan *p value* = 0,739 yakni $p \geq 0,05$. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian tentang beban kerja yang dilakukan oleh Usman (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota

Parepare dengan nilai p value = 0,04 yakni $p < 0,05$.

Perbedaan hasil ini bisa saja dikarenakan para pegawai telah bekerja berdasarkan *jobdesk*-nya sendiri artinya sudah terdapat kompetensi yang baik pada pegawai. Selain itu, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai sudah didasarkan atas motivasi, rasa tanggung jawab, dan kesadaran. Penyediaan fasilitas di tempat kerja yang mendukung dalam proses kerja, kenyamanan pegawai dalam bekerja serta komitmen instansi dalam memenuhi kesepakatan kerja. Sebagian besar pegawai Puskesmas II Denpasar Selatan merasakan beban kerja mental di kategori sedang serta memiliki kinerja tinggi, berdasarkan asumsi peneliti artinya pegawai memiliki anggapan bahwa pekerjaannya saat ini terasa nyaman karena sudah terbiasa yakni seperti sistem kerja pegawai selama masa pandemi di Puskesmas II Denpasar Selatan menerapkan sistem wfh (*work from home*). Sehingga pegawai akan bekerja secara optimal walaupun beban kerjanya sedang atau bahkan dimana para pegawai mampu beradaptasi dengan keadaan beban kerja yang mereka terima, akan tetapi beban kerja pegawai harus tetap diperhatikan.

Meskipun dalam statistik disimpulkan bahwa tidak ditemukan korelasi beban kerja dengan kinerja pegawai, pihak puskesmas tetap diharuskan untuk menentukan beban kerja secara tepat kepada pekerja. Beban kerja yang sifatnya terkait rasa tanggung jawab dan mentalitas pada sebuah pekerjaan akan menjadi *stressor* yang cukup berpengaruh, sesuai pernyataan (Diniari, 2019) yang

menyatakan pekerja dengan ketidakmampuan mengatasi beban kerja mental yang diterima cenderung menimbulkan stres untuk pekerja sendiri. Untuk itu selama masa pandemi di Puskesmas II Denpasar perlu memperbaiki sistem jadwal kerja dan pengelolaan waktu bekerja agar pegawai terhindar dari rasa lelah akibat kurang adanya waktu istirahat.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin adalah suatu kesediaan dan kesadaran seorang individu untuk mentaati segala aturan pada suatu instansi maupun organisasi yang telah berlaku. Disiplin dalam suatu instansi dapat disebut baik, apabila mayoritas pekerjanya taat dengan aturan yang berlaku. Maka, penegakan disiplin diperlukan pada sebuah instansi atau organisasi dikarenakan dengan tidak adanya dukungan disiplin dari pekerja maka instansi akan kesulitan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2016).

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu kerja yang mencakup ketepatan kehadiran, istirahat serta pulang dari pekerjaan. Kemudian, ketepatan menyelesaikan pekerjaan, dimana para pegawai mampu bekerja secara bersungguh-sungguh dan pekerjaan terselesaikan sesuai kebijakan instansi. Tanggung jawab yang tinggi, meliputi mengerjakan tugas dan melakukan penyelesaian tugas disertai tanggung jawab penuh serta tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Ketaatan terhadap aturan kantor, meliputi berpenampilan rapi, izin apabila

tidak masuk kantor (Lateiner dan Levine dalam Nizar & Murisal, 2016).

Penelitian ini memperoleh hasil pada pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi jumlahnya 32 (45,07%) responden dan memiliki kinerja pada kategori rendah jumlahnya 39 (54,93%) responden. Dari uji statistik *chi-square* variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan memperoleh skor $p = 0,04$ ($p < 0,05$), peneliti menyimpulkan ada korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Artinya, semakin tinggi disiplin para pegawai maka kinerja juga semakin tinggi. Hasil dari penelitian yang terlaksana sesuai dengan hasil penelitian tentang disiplin kerja oleh Chusminah (2019) yaitu terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja PNS pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Puspasari & Fitriah (2020) juga menyatakan terdapat pengaruh positif adanya kedisiplinan kerja yang tinggi terhadap kinerja pegawai non-medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Hasil penelitian Wicaksono et al., (2019) di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar juga menyebutkan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian dari Lengkong et al., (2018) yang mengatakan bahwa tidak ditemukan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon.

Perbedaan hasil didapat dikarenakan disiplin terdapat dalam diri karakteristik

individu masing-masing, sehingga para pegawai mampu melakukan penyesuaian diri secara sukarela terhadap aturan serta ketetapan instansi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hamali (2016) yang menyebutkan kedisiplinan adalah kelebihan yang dimiliki oleh seorang pekerja sehingga pekerja mampu melakukan penyesuaian diri terhadap aturan-aturan yang telah berlaku. Dalam instansi kesehatan, kedisiplinan menjadi penentu kualitas pekerjaan khususnya di bidang layanan kesehatan, jika kedisiplinan pegawai kurang maka mencerminkan pegawai yang kurang optimal dalam membantu memberi layanan pada masyarakat. Pegawai yang melanggar aturan instansi adalah pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja rendah dan sebaliknya pegawai yang taat aturan pada instansi menunjukkan pegawai berdisiplin kerja tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang terlaksana, peneliti menyimpulkan disiplin kerja di Puskesmas II Denpasar Selatan perlu ditingkatkan. Karena dilihat dari distribusi frekuensi disiplin kerja Puskesmas II Denpasar Selatan masuk pada kategori rendah (54,93%). Peneliti berpendapat jika tingkat disiplin kerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan tinggi maka akan berdampak dengan semakin tingginya kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan yang akan berpengaruh terhadap tercapainya suatu tujuan instansi. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pihak puskesmas sebaiknya melakukan monitoring kedisiplinan para pegawai agar dapat mencapai kinerja pegawai yang tinggi.

Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Pegawai

Responden yang diteliti yaitu semua pegawai Puskesmas II Denpasar Selatan. Jumlah responden yang didapatkan yakni sebanyak 71 responden. Karakteristik responden yang diteliti mencakup usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, status pekerja serta pengalaman kerja. Pada penelitian ini karakteristik responden tidak berhubungan dengan kinerja pegawai, hal ini berdasarkan pada tabel 5.6 yang menunjukkan hasil pada masing-masing karakteristik responden memiliki p value $\geq 0,05$. Pada penelitian ini jika dilihat dari nilai p value karakteristik responden pada pendidikan terakhir, status pekerja serta pengalaman kerja memiliki nilai p value yang cukup besar.

Dilihat dari hasil persebaran pendidikan dari para pekerja sebagian besar berpendidikan akhir sarjana sebanyak 34 orang (47,89%). Berdasarkan hasil analisis uji statistik memperoleh p value = 0,82 ($p \geq 0,05$), artinya tidak ditemukan korelasi tingkat pendidikan terakhir dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian dari Wirawan & Susila (2016) yang menyebutkan ada korelasi yang positif dari tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, terdapat hasil serupa yaitu dari Vionita dalam Dewi et al (2016) yaitu tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif kepada kinerja pegawai, yang berarti dengan tingginya status pendidikan maka kinerja pegawai juga tinggi.

Perbedaan hasil tersebut didapat karena tingkat pendidikan terakhir responden memang sudah memiliki pendidikan yang sama yaitu diatas SMA atau mayoritas semua berpendidikan sarjana dan dalam penelitian yang terlaksana seluruh sampel pengambilannya dilakukan secara menyeluruh dengan tidak disertai pertimbangan bagian kerja di tiap -tiap divisi.

Karakteristik responden selanjutnya pada penelitian ini adalah status pekerja. Status pekerja pada penelitian ini terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil), kontrak dan PTT (Pegawai Tidak Tetap). Berdasarkan hasil distribusi didapatkan hasil status pekerja responden mayoritas berprofesi PNS dengan jumlah 39 responden (54,93%). Setelah dilakukan uji statistik diperoleh p value = 0,99 ($p \geq 0,05$) yang berarti tidak ditemukan hubungan pekerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Wardoyo Putro & Nanda (2021) yang menyatakan tidak ditemukan korelasi dari status pekerja dengan kinerja pegawai. Tidak ditemukannya hubungan ini adalah karena ketika seorang pegawai bekerja di dalam suatu instansi baik itu pegawai kontrak, pegawai tidak tetap maupun pegawai negeri sipil tentu mereka mempunyai target kerja yang sesuai dengan pembagian di instansinya.

Untuk karakteristik responden pada pengalaman kerja, dilihat dari hasil distribusi sebagian besar pengalaman kerja responden yakni >10 tahun yaitu sebanyak 40 orang (56,34%). Setelah dilakukan uji

statistik memperoleh p value = 0,90 ($p \geq 0,05$) yang berarti tidak ditemukan hubungan dari pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan. Tidak adanya hubungan ini karena pada penelitian ini penilaian kinerja pada Puskesmas II Denpasar Selatan diukur oleh pejabat struktural seperti kepala puskesmas dan dinas kesehatan, sedangkan subjek diteliti merupakan semua pegawai Puskesmas II Denpasar Selatan. Hal ini bisa menimbulkan terjadinya bias antara penilaian pengalaman kerja dan kinerja oleh pejabat struktural kepada pegawai yang ada di puskesmas, sehingga dapat memicu ketidakadaan hubungan dari pengalaman kerja dengan kinerja pegawai itu sendiri. Hasil tersebut searah dengan penelitian dari Alviani & Rusnani (2019) yaitu tidak ada korelasi antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai selama masa pandemi COVID-19 di Puskesmas II Denpasar Selatan. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai selama masa pandemi COVID-19 di Puskesmas II Denpasar Selatan. Tidak memiliki hubungan antara karakteristik responden dengan kinerja pegawai.

SARAN

Saran yang dapat diberikan bagi Puskesmas II Denpasar Selatan yakni pihak puskesmas sebaiknya pihak puskesmas sebaiknya tetap memperhatikan beban

kerja dan disiplin kerja pegawai dengan memperbaiki sistem jadwal kerja dan pengelolaan waktu bekerja selama masa pandemi ini serta melakukan monitoring terhadap kedisiplinan pegawai puskesmas baik dari segi kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, ketaatan terhadap aturan kantor. Dan pihak puskesmas agar tetap mempertahankan kinerja pegawai dengan meningkatkan kinerja pegawai seperti dengan memenuhi hak-hak pegawai dan pemberian *reward*. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang serupa menggunakan variabel-variabel lain diluar dari variabel penelitian ini yang berhubungan kinerja pegawai. Dan pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan cara keseluruhan yakni mengukur beban kerja fisik tidak hanya beban kerja mental.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga, sahabat, Kepala Puskesmas II Denpasar Selatan, seluruh pegawai di Puskesmas II Denpasar Selatan, serta seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>
- Alviani, H., & Rusnani. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi

- kerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Wiraraja Sumenep*, 18.
- Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(S1), 565–674.
<https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/248895/Jurnal-Hubungan-Disiplin-dengan-Kinerja-Pegawai.pdf>
- Dewi, D., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1).
- Diniari, H. R. (2019). Analisis Stres Kerja Akibat Beban Kerja Mental Pada Pekerja Pt. Kerta Rajasa Raya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 133–140.
<https://doi.org/10.33086/mtphj.v3i2.685>
- Hamali, A. . (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hernata, M. A., Anggraini, M. T., & Setiawan, M. R. (2017). The Relationship Between Mental Workload With Work Stress On Hospital Nurses. *Proceeding International Seminar Of Occupational Health And Medical Sciences*, 1–3.
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/2803>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inobiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
<https://doi.org/10.35314/inobiz.v5i1.171>
- Irawati, S., Cahyani, I. P., & Safrizal, H. B. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada Karyawan Outsourcing PT. Cahaya Bintang Plastindo Gresik. *Eco-Entrepreneurship*, 3(2), 37–53.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kemenkes RI. (2020). Pedoman COVID REV-4. *Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19)*, 1(Revisi ke-4), 1–125.
- Khanal, P., Devkota, N., Dahal, M., Paudel, K., & Joshi, D. (2020). Mental health impacts among health workers during COVID-19 in a low resource setting: A cross-sectional survey from Nepal. *Globalization and Health*, 16(1).
<https://doi.org/10.1186/s12992-020-00621-z>
- Kusumaningsih, D., Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widiyanti, T. (2020).

- Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Upt Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*, 2(2), 108–118. <https://ijhd.upnvj.ac.id/index.php/ijhd/article/view/93>
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. R. (2018). Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Kesmas*, 7(4).
- Liin, R., & Hadi, I. (2020). Dampak Psikologis dalam Memberikan Perawatan dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-19 pada Tenaga Profesional Kesehatan. *Jurnal.Poltekkes-Kdi*, 12, 114.
- Nizar, N. C., & Murisal. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X Di Padang. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(2), 97–106. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/view/843>
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 53–73. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.97>
- Rana, S., Kolibu, F. K., Korompis, G. E. C., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Kerja, B. (2020). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado*. 9(6), 53–58.
- Spoorthy, M. S. (2020). Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic—A review. *Asian Journal of Psychiatry*, 51(April). <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102119>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Usman. (2016). Performance Analysis of Health Community in Health Centers Lapadde Parepare City. *Jurnal Mkmi*, 12(1), 21–28.
- Wardoyo Putro, P. U., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi pada PT. INKA). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9074>
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 82–86.
- Wirawan, E., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–8.

