

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kesehatan merupakan orang-orang yang secara professional memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat ditempat yang menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan seperti Puskesmas. Menurut Undang-undang tentang tenaga kesehatan No.36 Tahun 2014, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.¹

Kewajiban seorang tenaga kesehatan wajib memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, standar prosedur operasional, dan etika profesi serta kebutuhan kesehatan penerima pelayanan kesehatan; memperoleh persetujuan dari penerima pelayanan atau keluarganya atas tindakan yang akan diberikan; menjaga kerahasiaan kesehatan penerima pelayanan kesehatan; membuat dan menyimpan catatan dan/atau dokumen tentang pemeriksaan, asuhan, dan tindakan yang dilakukan; dan merujuk penerima pelayanan kesehatan ke tenaga kesehatan lain yang mempunyai kompetensi kewenangan yang

¹ Undang-Undang Nomor.36 Pasal 01 Tentang Tenaga Kesehatan.

sesuai². Sebagai komponen utama pemberi pelayanan kesehatan, tentunya keberadaan, peran, dan tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan sangatlah penting. Puskesmas sebagai salah satu pusat pembangunan kesehatan masyarakat yang berperan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat harus menanamkan sikap disiplin kerja kepada tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan solusi dan menyelesaikan masalah kesehatan masyarakat.

Upaya mendisiplinkan karyawan merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperbaiki diri dan membentuk pengetahuan, perilaku, dan sikap seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan secara sukarela berusaha kooperatif dengan pegawai yang lain dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya³. Disiplin kerja menurut Sutrisno adalah suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁴.

Penerapan disiplin kerja ini bertujuan untuk memastikan perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku ditempat kerja. Dengan adanya disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang ada. Dengan begitu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, tertib, dan tujuan suatu

² Undang-Undang Nomor 37 Pasal 58 Tentang Kewajiban Tenaga Kesehatan Dalam Menjalankan Praktik.

³ Fendy Suhariadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), 174.

⁴ Edy Surisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 97.

organisasi atau lembaga tempat bekerja dapat tercapai. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja tanpa merasa adanya tekanan, sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan merasakan tekanan saat bekerja⁵.

Perilaku seorang karyawan yang menaati peraturan dan memiliki kedisiplinan saat bekerja adalah suatu bentuk kesadaran. Hal ini berarti sikap dan perilaku seseorang didorong adanya *self control* yang kuat. Maksudnya, sikap dan perilaku seseorang yang menaati peraturan muncul dari dalam diri. Dengan begitu seseorang yang disiplin tidak semata-mata tunduk terhadap peraturan tetapi atas dasar kesadaran diri mengenai aturan dan norma yang berlaku⁶. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabbikha Zaharina Lutfi yang meneliti “Hubungan Antara *Self Control* dengan Disiplin Kerja Karyawan” mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja karyawan kantor DAOP 4 Semarang. Maka dari itu untuk menerapkan suatu kedisiplinan dibutuhkan *self control* sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan perilakunya agar menuju ke arah konsekuensi positif⁷. Individu yang memiliki *self control* yang baik akan menjadikan kehidupannya lebih baik dan dapat diterima dilingkungan sosialnya.

⁵ Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, Analisis Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Akutansi dan Manajemen* Vol.18, no.01 (2021), 23.

⁶ Ahmad Susanto, *Bimbingan dan Konseling Di Sekolah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 119.

⁷ Ronald Haries Hamonangan dan Sigit Widiyanto, Pengaruh *Self Regulated* dan *Self Control* Terhadap Hasil Belajar Bahasa Indonesia, *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran* Vol.7, no.1 (2019), 7.

Dari wawancara yang saya lakukan di puskesmas Karangbinangun pada tanggal 20 Desember 2024 pada kepala puskesmas Karangbinangun , didapatkan 25 petugas yang mendapatkan teguran lisan dan 4 orang mendapatkan teguran tulisan dikarenakan melanggar aturan-aturan yang ada di Puskesmas.⁸

Pengaruh dari pekerja yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik akan mengakibatkan banyak dampak buruk seperti, menurunnya kepercayaan publik kepada pihak penyedia layanan jasa, kerugian finansial, penurunan reputasi, pemasaran dari mulut ke mulut jadi buruk, dan ketidakprofesionalan pekerja .⁹

Salah satu dampak yang saya lihat di puskesmas Karangbinangun yaitu penumpukan antrian yang kurang efektif di puskesmas, warga yang kini beralih dari puskesmas ke klinik swasta, komplain warga saat pengobatan berlangsung, kepercayaan warga yang kian menurun terhadap pelayanan di puskesmas Karangbinangun. Oleh karena itu, *attitude* para pekerja harus ditingkatkan dalam pelayanan jasa di puskesmas Karangbinangun. Dan untuk meningkatkan kita harus mengetahui apakah ada *self control* dari tenaga kesehatan dan apakah ada hubungannya dengan kedisiplinan kerja.

⁸ Hasil wawancara pada Kepala Tata Usaha Puskesmas Karangbinangun, pada 20 Desember 2024 pukul 09.30 WIB

⁹ Lidya, Yunita Kandau, Victor P.K. Lengkong, Greis Sendow, Pengaruh *Knowledge Management, Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan, 2016, (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado), Vol. 16 No. 01, 156

Jika individu dapat memanfaatkan *self control*nya dengan baik, dia dapat menyelesaikan tugas utamanya yang menjadi tanggung jawabnya dan menyingkirkan hal-hal yang tidak harus dilakukan. Sehingga, jika seorang tenaga kesehatan mampu memanfaatkan *self control*nya dengan baik maka dia akan memiliki disiplin kerja yang baik.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian : **“Hubungan Antara *Self Control* Dengan Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karangbinangun Lamongan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *self control* pada tenaga kesehatan Puskesmas Karangbinangun Lamongan ?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karangbinangun Lamongan ?
3. Adakah hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karangbinangun Lamongan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *self control* pada tenaga kesehatan Puskesmas Karangbinangun Lamongan.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karangbinangun Lamongan.

3. Untuk mengetahui hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja pada tenaga kesehatan Puseksmas Karangbinangun Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah ilmu pengetahuan terkait dengan psikologi, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *self control* dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengetahui hubungan *self control* dengan disiplin kerja.

- b. Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan positif untuk meningkatkan pembelajaran mahasiswa psikologi, Fakultas Ushuluddin dan Ilmu Dakwah IAIN Kediri mengenai *self control* dan disiplin kerja.

- c. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui dan membuktikan adanya hubungan antara *self control* dengan disiplin kerja.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rezha Fata pada tahun 2020 dengan judul jurnal “Pengaruh antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan PT.X di Kabupaten Sleman”¹⁰. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT.X. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT.X. Adapun perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel X, jika penelitian terdahulu terdapat variabel X1 dan X2 yaitu dukungan organisasi dan kontrol diri maka penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada variabel kontrol diri, penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang pengaruh maka peneliti akan melakukan penelitian tentang hubungan, subjek dan tempat penelitian juga berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Regina dkk pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Self Control* dengan Perilaku Konsumtif Online Shopping Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2011”¹¹. Tujuan dari

¹⁰ Rezha Fata, Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.X di Kabupaten Sleman, *Jurnal Psikologi* Vol.16, no.2 (2020).

¹¹ Regina,dkk, Hubungan Antara *Self Control* dengan Perilaku Konsumtif Online Shopping Produk Fashion Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2011, *Jurnal e-Biomedik* Vol.3, no.1 (2015).

penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah hubungan antara *self control* dengan perilaku konsumtif online shopping produk fashion. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self control* dengan perilaku konsumtif online shopping produk fashion. Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel X atau *self control*. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada variabel Y.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aranta dan Sesilya pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Modern Widya Technical Cabang Jayapura”¹². Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel disiplin kerja. Perbedaan yang ada ialah memakai kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas penelitian ini.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Elysa dan Atik pada tahun 2021 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan

¹² Ananta dan Sesilya, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Modern Widya Technical Cabang Jayapura, *Jurnal Agora* Vol.5, no.3, (2017).

Layang Cikampek”¹³. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel disiplin kerja. Perbedaan yang ada ialah memakai disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas penelitian ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifa’I pada tahun 2018 dengan judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area”¹⁴. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepada sekolah terhadap disiplin kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja Guru. Dalam penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variable Y atau disiplin kerja. Adapun perbedaanya yaitu terletak pada variable X, subjek, tempat, dan tahun penelitian.

¹³ Elysa dan Atik, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek, *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol.2, no.1, (2021).

¹⁴ M.Rifa’I, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SD Negeri 060794 Kecamatan Medan Area, *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman* Vol.7, no.1, (2018).