

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS
JUMAPOLO SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

PRIMA AKBAR HERLAMBAH

F 100 170 150

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS JUMAPOLO SELAMA MASA
PANDEMI COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

PRIMA AKBAR HERLAMBANG

F 100 170 150

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M. Si., Psikolog

NIK.NIDN: 637/0629116401

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS JUMAPOLO SELAMA MASA
PANDEMI COVID-19**

OLEH

PRIMA AKBAR HERLAMBA

F 100 170 150

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 14 Februari 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. **Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M. Si., Psikolog** (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si** (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M.Psi., Psikolog** (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Prof. Faufik Kasturi, M.Si., Ph.D

NIK.NIDN: 779/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Januari 2022

Penulis



PRIMA AKBAR HERLAMBA

F 100 170 150

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS JUMAPOLO SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Abstrak

Selama pandemi Covid-19, Tenaga Kesehatan (Nakes) merupakan garda terdepan dalam upaya penanganan virus Covid-19, yang juga menjadikannya sebagai kelompok yang memiliki risiko tertular paling tinggi. Hal itu merupakan suatu kewajiban yang perlu dijalankan oleh Nakes dengan disiplin kerja. Disiplin merupakan kesediaan seorang tenaga kerja untuk menaati seluruh ketentuan instansi. Salah satu aspek dalam disiplin kerja yaitu dukungan sosial. Nakes yang memiliki dukungan sosial tinggi diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan disiplin kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji keterkaitan antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes di Puskesmas Jumapolo selama pandemi Covid-19. Hipotesis yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai di Puskesmas Jumapolo sebanyak 58 orang sebagai subjek. Teknik sampling penelitian ini memakai teknik total sampling. Metode pengambilan data memakai skala dukungan sosial dan disiplin kerja, kemudian data dianalisis secara korelasional menggunakan teknik *Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan dari dukungan sosial dan disiplin kerja pada Nakes yaitu sebesar 0,670 dengan *Sig (2 tailed) = 0,000* ($p < 0,01$), yang diartikan semakin tinggi dukungan sosial yang diterima Nakes, maka semakin tinggi juga disiplin kerja Nakes tersebut. Sumbangan efektif yang didapat adalah 0,488 yang artinya pengaruh dukungan sosial terhadap disiplin kerja sebesar 48,8% dan 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Hasil tersebut membuktikan dukungan sosial mempunyai peran cukup besar dalam meningkatkan disiplin kerja dan hipotesis penelitian terbukti benar.

Kata kunci : Dukungan Sosial, Disiplin Kerja dan Nakes

Abstract

During Covid-19 pandemic, Health Care Workers (HCW) are at the frontlines in the fight against Covid-19 virus, which makes them as a group with the most high risk of infection. Fight against Covid-19 virus is a duty that must be carried out by Health Care Workers (HCW) with work discipline. Work discipline is willingness of workers to obey all of instance rules. One of factors that affect work discipline is social support. Health Care Workers with high social supports were expected to carry out their works with good work discipline, otherwise low or poor social support will cause low work discipline. The purpose of this study was to examine how is the relationship between social support and work discipline of Health Care Workers in Jumapolo Public Health Center (Puskesmas Jumapolo)

during Covid-19 pandemic. The hypothesis to be proven in this study was there is a positive relationship between work discipline and social support. This study use all Jumapolo Public Health Center staffs as a research subject with total amount of 58 people. Technique sampling used in this study was total technique sampling. Data collection techniques were carried out by social support scale and work discipline scale, then correlational analyzed using Product Moment technique within help of SPSS version 23.0. The results show that there was a strong correlation from social support and work discipline to Health Care Workers, the quantity result is 0,670 with Sig (2 tailed) = 0,000 ($p < 0,01$), which means the higher social support were received cause the higher work discipline by Health Care Workers. The effective contribution obtained from is 0,488 , which means social supports affect for work discipline is 48,8% and 51,2% influenced by factors that are not mentioned in this study. Those results indicate that social supports has a significant role in improving work discipline and this study hypothesis can be proven true.

Keywords: Social Support, Work Discipline, Health Care Workers

1. PENDAHULUAN

Pada situasi pandemi Covid-19 saat ini, Nakes (tenaga kesehatan) menjadi golongan yang paling penting dalam penanganan wabah Covid-19, namun juga menjadi golongan yang memiliki risiko tertular virus paling tinggi. Dikatakan demikian karena tugas nakes (tenaga kesehatan) melibatkan *direct contact* (kontak langsung) dengan pasien terpapar Covid-19. Selama pandemi ini, jumlah tenaga kesehatan (Nakes) semakin mengalami penurunan. Dalam berita yang ditulis oleh *Cable News Network* Indonesia (CNN Indonesia, 2020) menyebutkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ketiga dunia dengan persentase kematian tenaga kesehatan yang cukup tinggi. Walaupun dengan adanya keterbatasan ini, Nakes tetap dituntut untuk bisa bekerja secara profesional dan juga harus bekerja dengan disiplin sesuai protokol standar kerja yang ditetapkan instansi tempat kerja.

Namun, pada beberapa kasus masih ditemukan bahwa ada Nakes yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan di tempat kerja, ditulis oleh Farida (2020, dalam kompas.com) dengan judul “Gugus Tugas Karawang: RS Lira Medika Lalai, Jenazah Covid-19 Tulari Keluarga”, dalam berita tersebut dikatakan bahwa Nakes dari RS Lira Medika telah melakukan kesalahan fatal. Kesalahan fatal tersebut adalah saat salah satu pasien yang terserang virus Covid-19 di rumah sakit

tersebut tutup usia, pihak rumah sakit lalai dan kemudian membumikan pasien tanpa menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan pemerintah. Akibat dari kelalaian tersebut beberapa anggota keluarga dari pasien tersebut menjadi terpapar Covid-19. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja menjadi elemen yang sangat penting dimiliki oleh seorang Nakes agar pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan juga tidak merugikan pihak lain.

Pengertian disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang tenaga kerja untuk menaati seluruh ketentuan yang terdapat di lingkungan kerja beserta tata tertibnya. Kesadaran sendiri merupakan perilaku pribadi yang sadar untuk menjalankan seluruh ketentuan yang berlaku dan paham akan tugas serta tanggung jawabnya (Muhammad, Deissy, & Yudi, 2020). Dalam hal ini penting bagi seorang Nakes mempunyai sifat disiplin kerja yang bertujuan agar pekerjaan bisa dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Gouzali Saydam (dalam Lijan, 2016) mengungkapkan jika terdapat aspek-aspek yang menentukan disiplin kerja pada diri seorang pribadi, yaitu: a) nominal kompensasi yang diberikan b) ada tidaknya pemimpin yang dapat mengayomi c) ada tidaknya peraturan yang bisa dijadikan acuan d) kebijaksanaan pemimpin dalam *decision making* (pengambilan keputusan) e) ada tidaknya kontrol dari pemimpin f) ada atau tidaknya perhatian kepada para pegawai g) ada atau tidaknya kemungkinan untuk mewujudkan terciptanya disiplin melalui etiket-etiket tertentu.

Latainer dan Levine (dalam Nazaruddin, 2018) mengemukakan bahwa aspek dari disiplin kerja ada beberapa, yaitu a) Keteraturan dan ketepatan waktu, yang mana pegawai diwajibkan hadir ke instansi yang menjadi tempat bekerja b) Kepatuhan terhadap peraturan, pegawai diwajibkan bisa mengoperasikan sarana prasarana serta berbusana sesuai aturan c) Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja yang merupakan ukuran kerja. d) Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, artinya mampu merampungkan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan tenggat waktu.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lebih dari satu faktor, seperti yang dikatakan oleh Sutrisno (2017) antara lain : banyak sedikitnya kompensasi yang diberikan, *exemplary leadership* pada sebuah instansi, adanya tata tertib yang dapat dijadikan acuan, keberanian *leader* dalam pengambilan keputusan, adanya pengawasan pimpinan, afeksi kepada karyawan, menciptakan tindakan rutin yang menjunjung sikap disiplin. Hasibuan (dalam Mutia, 2017) mengungkapkan salah satu indikator kedisiplinan adalah hubungan kemanusiaan, yang berarti terciptanya sebuah *human relationship* atau hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat menjadikan situasi saat bekerja menjadi menyenangkan. Hal tersebut menjadikan kedisiplinan dalam tempat kerja meningkat, yang artinya apabila hubungan kemanusiaan dalam tempat kerja baik, maka kedisiplinan akan tercipta. Hubungan kemanusiaan dalam tempat kerja bisa juga disebut dengan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan.

Pengertian dukungan sosial sendiri yaitu semua bentuk dukungan yang diberikan kepada seseorang dengan memberi rasa nyaman secara fisik dan psikologis serta bagian dari komunikasi beserta *feedback* orang tua, kerabat, pasangan, teman, jaringan lingkungan sosial dan lingkungan masyarakat Taylor (dalam Suryani, 2017). Ketika seorang Nakes mempunyai dukungan sosial intens maka akan memengaruhi kinerjanya, hal ini sama dengan Dedi (2010) yang mengatakan salah satu alasan yang memengaruhi kinerja adalah dukungan dari rekan di instansi tempat bekerja. Dukungan sosial pada Nakes bisa bersumber dari lingkungan sekitarnya, misalnya perhatian atasan, bantuan rekan kerja, teman, dan keluarga. Taylor (dalam Raisa & Annastasia, 2016) menambahkan bahwa dukungan sosial yang tinggi berdampak pada rendahnya tingkat stres seorang individu dan merasakan hidup yang positif.

Menurut Sarafino (dalam Reza, 2016) bantuan sosial memiliki beberapa aspek antara lain 1) *Emotional support* (dukungan/bantuan emosional), merupakan ekspresi simpati, afeksi dan atensi pada seorang individu 2) *Reward support* (dukungan/bantuan penghargaan), bentuk bantuan yang dapat diberikan melalui *reward* atau penilaian positif kepada seseorang 3) *Instrumental support* (dukungan/bantuan instrumental), merupakan pertolongan langsung yang bisa

diberikan misal berupa menolong atau meminjamkan barang/uang dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban 4) *Information support* (dukungan/bantuan informasi), bentuk bantuan berupa masukan, nasihat, masukan dan umpan balik dalam mengatasi suatu masalah.

Dukungan sosial juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti yang diungkapkan oleh Wangmuba (dalam Azwan, Herlina & Karim, 2015) ada tiga alasan yang bisa memengaruhi dukungan sosial yaitu 1) harga diri, seseorang yang memperoleh bantuan dari orang lain akan membuat orang tersebut merasa harga dirinya rendah, hal ini dikarenakan orang yang memiliki harga diri tinggi memandang pertolongan dari orang lain membuat harga dirinya turun 2) Keintiman, dukungan sosial bisa didapat dari kerabat, teman, ataupun pasangan hidup melalui aspek seperti interaksi sosial, sehingga semakin akrab hubungan yang terjalin dukungan sosial yang didapat akan semakin tinggi 3) Keterampilan sosial, setiap orang yang pandai dalam bergaul akan mempunyai keterampilan dan jaringan sosial yang lebih baik daripada seseorang yang tidak pandai bergaul.

Melihat dari fenomena di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan dukungan sosial bagi seorang Nakes merupakan masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian lain juga pernah dilaksanakan oleh Anton (2016) yang menerangkan hasil bila terdapat korelasi yang positif dari dukungan sosial dengan perilaku disiplin pada santri yang ada di pondok pesantren. Penelitian lain oleh Asterina & Endang (2013) memperoleh hasil terdapat korelasi positif antara dukungan sosial keluarga dengan disiplin berlalu lintas pada remaja, yang mana semakin tinggi dukungan sosial dari keluarga maka semakin tinggi disiplin berlalu lintas pada remaja. Penelitian lain oleh Mahardikawanto (2013) memberikan hasil positif yang berarti disiplin kerja yang tinggi dinilai dapat meningkatkan prestasi pegawai.

Berdasarkan pada uraian yang telah disampaikan di atas, maka disimpulkan bahwa perkara yang diajukan pada penelitian ini yaitu apakah ada korelasi antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes di Puskesmas Jumapolo pada masa covid-19. Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara dukungan sosial dengan disiplin kerja dengan sasaran Nakes di

Puskesmas Jumapolo ketika masa Covid-19. Hipotesis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah adanya korelasi positif antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes yang bekerja di puskesmas Jumapolo pada masa pandemi Covid-19.

Diharapkan penelitian ini dapat menyediakan manfaat teoritis dan praktis, manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan bisa memperluas pemahaman dan cakrawala penelitian psikologi tentang korelasi dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes di Puskesmas selama masa pandemi covid-19. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan bisa menyediakan informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya dan bagi tenaga kesehatan untuk memahami tentang disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

2. METODE

Penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka dan menggunakan metode ilmiah. Metode ilmiah sendiri merupakan langkah-langkah dalam memproses pengetahuan ilmiah dengan menggabungkan cara berpikir rasional dan empirik dengan jalan membangun jembatan penghubung yang berupa pengajuan hipotesis Syahrudin & Salim (2012), dengan memakai 2 variabel yaitu dukungan sosial dan disiplin kerja. Subjek penelitian ini memakai seluruh pegawai di Puskesmas Jumapolo yang berjumlah 58 orang. Langkah/cara pengambilan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan link Googleform yang disebarakan melalui grup whatsapp Puskesmas Jumapolo

Teknik sampling yang dipakai untuk penelitian ini adalah total sampling technique (teknik total sampling). Menurut Sugiyono (2007) total sampling merupakan sebuah teknik/cara pemilihan sampel yang mana seluruh total sampel berjumlah sama dengan total populasi. Pertimbangan memanfaatkan teknik total sampling menurut Sugiyono sendiri yaitu apabila total seluruh populasinya tidak sampai 100, maka seluruh populasi tersebut dapat digunakan untuk sampel penelitian.

Skala variabel disiplin kerja dimodifikasi dari Latimer dan Levine (dalam Nazaruddin, 2018) aspek disiplin kerja yaitu keteraturan dan ketepatan waktu

kerja, kepatuhan terhadap peraturan, kualitas dan kuantitas kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik. Skala ini terdiri dari 23 item yang telah dimodifikasi. Kemudian skala variabel dukungan sosial yang telah dimodifikasi dari Sarafino (dalam Reza, 2018) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informasi. Skala ini memiliki 22 item yang telah dimodifikasi.

Pengujian validitas isi dilaksanakan dengan penilaian ahli atau Expert Judgement yang dilaksanakan oleh 3 (tiga) dosen dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Setelah dilakukannya penilaian ahli (Expert Judgement) kemudian dilaksanakan perhitungan validitas Aiken dengan bantuan program Microsoft Excel. Dari hasil validitas diketahui skala disiplin kerja memiliki item gugur berjumlah 5 item dari skala awal berjumlah 28 item sehingga tersisa 23 item digunakan. Skala dukungan sosial memiliki 4 item gugur dari skala awal berjumlah 26 item sehingga tersisa 22 item yang digunakan. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan skala disiplin kerja mempunyai Cronbach Alpha sebesar 0,602. Skala dukungan sosial mempunyai Cronbach Alpha sebesar 0,893. Menurut Sujarweni (2015) reliabilitas dari suatu konstruk bisa dikatakan baik apabila memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,60$.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

	Validitas	Reliabilitas
Disiplin Kerja	0,60 - 0,92	0,602
Dukungan Sosial	0,60 - 0,92	0,893

Teknik analisis yang dipakai guna menguji hipotesis dengan maksud untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti yaitu dukungan sosial dan kedisiplinan Nakes. Dari penelitian ini penulis memakai teknik analisis data korelasi *product moment* untuk melakukan penelitian yang diawali dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas, dan uji linieritas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas, Linearitas dan *Product Moment*

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan
Normalitas	Disiplin kerja	<i>Sig</i> 0,200	Normal
	Dukungan sosial	<i>Sig</i> 0,200	Normal
Linearitas	Disiplin kerja dengan dukungan sosial	<i>Sig</i> 0,000	Linear
	Hipotesis	(F) 0,670 <i>Sig</i> 0,00	Berhubungan

Berdasarkan uji normalitas penelitian ini pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* variabel disiplin kerja mendapatkan nilai (*Sig*) $p = 0,200$, kemudian variabel dukungan sosial mendapat nilai (*Sig*) $p = 0,200$, sehingga dapat diartikan bahwa kedua data tersebut normal karena mendapat nilai (*Sig.*) $p > 0,05$.

Hasil uji linearitas yang dapat dilihat dari Anova Table bagian Deviation from Linearity mendapatkan hasil *Sig* = 0,044 yang berarti $p > 0,05$. Dari hasil tersebut diartikan apabila terdapat hubungan yang linear dari variabel disiplin kerja dengan variabel dukungan sosial.

Berdasarkan uji normalitas dan uji linearitas dapat dijelaskan bahwa data terdistribusi normal dan linear, maka layak untuk melanjutkan ke uji hipotesis yang menggunakan korelasi *Product Moment* untuk mengetahui korelasi variabel bebas dan variabel tergantung.

Hasil dari pengujian hipotesis yang menggunakan analisis statistik *product moment* mendapatkan hasil koefisien korelasi $r = 0,670$ dengan *Sig* (2 tailed) = 0,00 ($p < 0,01$). yang berarti adanya hubungan yang sangat signifikan dari variabel dukungan sosial dengan disiplin kerja.

Sumbangan efektif diperlukan untuk menyaksikan seberapa jauh dampak dari variabel bebas (*independen*) kepada variabel tergantung (*dependen*). Pada sumbangan efektif mendapat 0,488, dapat diartikan variabel *independen* (bebas)

memengaruhi variabel dependen (terikat) sebesar 48,8% dan sebesar 51,2% sisanya merupakan aspek-aspek lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

Hasil hitung statistik di variabel disiplin kerja mempunyai $RE < RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 67,76 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 67,8 yang berarti derajat disiplin kerja pegawai Puskesmas Jumapolo tergolong sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi disiplin kerja diketahui bahwa terdapat 1 karyawan yang memiliki disiplin kerja sangat rendah dengan persentase (1,72%), 8 karyawan memiliki disiplin kerja rendah dengan persentase (13,79%), 41 karyawan memiliki disiplin kerja sedang dengan persentase (70,69%), 8 karyawan memiliki disiplin kerja tinggi dengan persentase (13,79%).

Hasil perhitungan statistik pada variabel dukungan sosial mendapatkan $RE > RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 73,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 73,3 yang menunjukkan derajat dukungan sosial karyawan Puskesmas Jumapolo tergolong dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi dukungan sosial didapat bahwa terdapat 1 karyawan yang memiliki dukungan sosial sangat rendah dengan persentase (1,72%), 9 karyawan yang memiliki dukungan sosial rendah dengan persentase (15,52%), 37 karyawan yang memiliki dukungan sosial sedang dengan persentase (63,79%), 11 karyawan yang memiliki dukungan sosial tinggi dengan persentase (18,97%).

Dukungan sosial merupakan aspek yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Bagian/aspek dukungan atau bantuan sosial sendiri dijelaskan oleh Sarafino (dalam Reza, 2016) yaitu 1) Dukungan/bantuan emosional, 2) Dukungan/bantuan penghargaan, 3) Dukungan/bantuan instrumental, 4) Dukungan/bantuan informasi. Pada umumnya dukungan sosial dengan disiplin kerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan.

Beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja seperti yang disebutkan Gouzali Saydam (dalam Lijan, 2016) yaitu : a) nominal kompensasi b) ada tidaknya pemimpin yang dapat mengayomi c) ada tidaknya peraturan yang bisa dijadikan acuan d) kebijaksanaan pemimpin dalam decision making (pengambilan keputusan) e) ada tidaknya kontrol dari pemimpin f) ada atau tidaknya perhatian

kepada para pegawai g) ada atau tidaknya kemungkinan untuk mewujudkan terciptanya disiplin melalui etiket-etiket tertentu.

Sumbangan efektif variabel dukungan sosial pada disiplin kerja diperoleh dalam penelitian ini sebesar 48,8, artinya dukungan sosial merupakan faktor yang cukup tinggi dalam mempengaruhi disiplin kerja dari faktor disiplin kerja yang telah dituliskan di atas banyak faktor yang termasuk dalam dukungan sosial, yang dapat diartikan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

Dari penelitian ini, peneliti memakai analisis data korelasi product moment melalui bantuan 58 Nakes di Puskesmas Jumapolo menunjukkan hasil koefisien korelasi pada coefficients didapat $t = 6,747$ dan $r = 0,670$ dengan Sig (2 tailed) = 0,00 ($p < 0,01$). Kemudian pada Anova didapatkan $F = 45,519$ dengan Sig (2 tailed) = 0,00 ($p < 0,01$), dapat diartikan ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes. Dengan nilai koefisien korelasi bersifat positif maka dapat disimpulkan apabila dukungan sosial yang diterima Nakes tinggi maka semakin meningkat disiplin kerjanya. Sehingga hal tersebut membuktikan jika ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes. Hipotesis yang dicetuskan dalam penelitian ini dapat diterima. Berdasarkan hasil kategorisasi dukungan sosial mendapatkan hasil $RE > RH$ dengan hasil rata-rata empirik (RE) sebesar 73,31 dan rata-rata hipotetik (RH) sebesar 73,3, yang berarti yakni dukungan sosial Nakes di Puskesmas tergolong sedang. Pada kategorisasi paling banyak terdapat 37 karyawan yang memiliki dukungan sosial sedang dengan persentase (63,79%). Dapat disimpulkan bahwa persentase terbesar diperoleh pada kelompok/kategori sedang, hal ini berkaitan dengan Taylor (dalam Raisa & Annastasia, 2016) yang mengatakan apabila seseorang yang punya dukungan sosial tinggi biasanya mempunyai tingkat stres yang rendah, mampu hidup dalam hal-hal yang positif.

Dari hasil kategorisasi dukungan sosial dan pengambilan data responden diketahui karyawan dengan persentase kategorisasi di bawah sedang berjumlah 10

karyawan, dari data responden 7 di antaranya merupakan karyawan yang bekerja dalam bidang yang sama yaitu Kesehatan Lingkungan (Kesling). Kemudian persentase kategorisasi di atas sedang berjumlah 11 karyawan, dari data responden 7 di antaranya merupakan karyawan yang bekerja dalam bidang yang sama yaitu Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Dari data tersebut dapat diartikan jika dukungan sosial yang diterima oleh karyawan pada bidang Kesehatan Lingkungan cenderung lebih rendah daripada karyawan pada bidang Kesehatan Ibu dan Anak. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Ronal & Hotlin (2019) lingkungan/suasana kerja yang mengasyikkan dapat membuat karyawan merasa aman yang berdampak pada meningkatnya profesionalisme karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi disiplin kerja mendapatkan hasil Variabel disiplin kerja mempunyai $RE < RH$ dengan hasil rerata empirik (RE) sebesar 67,76 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 67,8, yang berarti disiplin kerja Nakes di Puskesmas tergolong sedang. Pada kategorisasi paling banyak terdapat 41 karyawan memiliki disiplin kerja sedang dengan persentase (70,69%), 8 karyawan memiliki disiplin kerja tinggi dengan persentase (13,79%). Dapat disimpulkan persentase paling besar berada di kategori sedang, hal ini sesuai dengan Muchdarsyah (dalam Santiago & Syahnur, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah aspek krusial untuk menciptakan dan menaikkan kinerja pegawai dikarenakan disiplin kerja memiliki efek nyata/langsung pada pegawai atau karyawan dalam merampungkan pekerjaannya dan berujung dengan meningkatnya kinerja organisasi.

Dari hasil kategorisasi disiplin kerja dan pengambilan data responden diketahui karyawan dengan persentase kategorisasi di bawah sedang berjumlah 9 karyawan, dari data responden 7 di antaranya merupakan karyawan yang mempunyai jangka waktu kerja di bawah 10 tahun. Kemudian persentase kategorisasi di atas sedang berjumlah 8 karyawan, dari data responden 6 di antaranya merupakan karyawan yang telah bekerja di atas 10 tahun. Menurut pendapat Riska (2013) masa kerja atau lama kerja dapat memengaruhi kinerja positif maupun negatif karyawan, positifnya masa/jangka waktu kerja yang lebih

lama dapat memengaruhi peningkatan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun negatifnya semakin lama bekerja akan menimbulkan kebiasaan pada karyawan. Tulus (dalam Riska, 2013) mengategorisasikan masa/lama kerja menjadi tiga (3) yakni masa/lama kerja baru >6 tahun, masa/lama kerja sedang 6 - 10 tahun, masa/lama kerja lama >10 tahun.

Dari bantuan efektif pada variabel dukungan sosial terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 48,8% yang diartikan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam mempengaruhi disiplin kerja pada Nakes, kemudian sisanya 51,2% terpengaruh oleh faktor berbeda yang tidak ditelaah pada penelitian ini. Hal itu memperlihatkan bahwa dukungan memiliki persentase yang tinggi dibanding faktor lain dalam mempengaruhi disiplin kerja. Sesuai pernyataan Adhe (2019) menambahkan dukungan sosial sendiri adalah sumber dari antusiasme individu dalam menjalankan tugas dan kemudian bisa memengaruhi kinerja seseorang, kinerja sendiri dapat diartikan sebagai buah tangan seorang individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya menurut peraturan dan standar yang sudah ditetapkan.

Menurut hasil dari analisis dan juga pembahasan yang telah dijabarkan, maka bisa diambil garis besar bahwa terdapat jalinan atau hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel dukungan sosial dan disiplin kerja pada Nakes di Puskesmas Jumapolo.

Dari penelitian ini memiliki kekurangan atau keterbatasan yaitu dalam pengambilan data hanya memanfaatkan link google form yang dibagikan lewat grup WhatsApp Nakes Puskesmas Jumapolo, hal ini dikarenakan keadaan pandemi Covid-19 yang membatasi komunikasi face-to-face atau langsung sehingga peneliti tidak bisa mengamati secara langsung responden dalam mengisi kuesioner.

4. PENUTUP

Berdasarkan dari penjelasan pada hasil dan juga pembahasan yang sudah dijabarkan di atas, dapat dipetik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan disiplin kerja pada Nakes.

Dukungan sosial menjadi salah satu aspek/faktor yang mempunyai pengaruh cukup tinggi pada disiplin kerja. Ini berarti apabila dukungan yang diterima oleh Nakes tinggi, maka disiplin kerja yang dimiliki Nakes akan tinggi juga. Jadi seorang Nakes tentu sangat memerlukan dukungan sosial dari individu lain atau dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dukungan tersebut krusial sifatnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan disiplin kerja tinggi, terutama selama pandemi Covid-19 ini dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada Nakes juga tinggi.

Saran bagi peneliti berikutnya adalah mengharapkan peneliti berikutnya untuk meningkatkan kualitas penelitian khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja namun dengan konteks selain dukungan sosial. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih rinci saat pengambilan data penelitian. Saran bagi subjek penelitian, apabila menemui kesulitan diharapkan dapat meminta pertolongan pada lingkungan sekitar yang sekiranya bisa membantu. Bagi keluarga, diharapkan dapat memberikan semangat dan juga perhatian pada Nakes, agar Nakes merasa dihargai. Bagi Puskesmas, ketika ada Nakes yang mengalami kesusahan diharapkan rekan kerja dapat peka dan memberikan bantuan, selain itu sarana prasarana yang ada harus dicukupi untuk menunjang aktivitas kerja para Nakes.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, R. S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pt Inko Java Semarang. *Among Makarti Vol, 11 No.21*, 5.
- Adhe, L. S. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sulthan Daeng Radja Bulukumba Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar*, 9.
- Anna, N., Agus, A., & Hendro, P. (2017). faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru smkn 1 depok dan smks yapan indonesia. *Research and Development Journal Of Education Vol 4 No 1*, 14.
- Anton. (2016). hubungan dukungan sosial dengan perilaku disiplin pada santri di pondok pesantren. *fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*, 15-16.

- Asterina, K., & Endang, S. I. (2013). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan disiplin berlalu lintas pada remaja xi sma negeri 3 semarang. *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang*, 8.
- Azwan, Herlina, & Karim. (2015). hubungan dukungan sosial teman sebaya dengan kualitas hidup lansia di panti sosial tresna werdha. *JOM Vol 2 No 2*, 962-970.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (ed.4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bibit, M., Rudy, E. P., & Sutrisno. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. *Fakultas Ilmu sosial dan politik, Universitas Jember*, 6-7.
- CNN, I. (2020, 08 05). <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200804155902-20-532096/menyoal-tingginya-kematian-nakes-indonesia-akibat-covid-19>. Diambil kembali dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200804155902-20-532096/menyoal-tingginya-kematian-nakes-indonesia-akibat-covid-19>: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200804155902-20-532096/menyoal-tingginya-kematian-nakes-indonesia-akibat-covid-19>
- Danang, S. (2010). *Uji KHI kuadrat dan regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dedi, R. R. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: TUNGGAL MANDIRI PUBLISHING.
- Farida, F. (2020, 08 31). *kompas.com*. Diambil kembali dari *kompas.com*: <https://regional.kompas.com/read/2020/08/31/21150651/gugus-tugas-karawang-rs-lira-medika-lalai-jenazah-covid-19-tulari-keluarga?page=all>
- Friedman, M., Bowden, V., & Jones, E. (2003). *Family nursing: research, theory & practice*. New Jersey: Pearson Education.
- Gina, N. E., & Ika, F. K. (2017). hubungan antara dukungan sosial orang tua dengan motivasi belajar pada siswa sekolah menengah pertama. *Empati Vol 7 No 3*, 154-159.
- Irzi, A. J. (2019). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area*, 17-37.

- Jeli, N., & Reza, P. (2017). pengaruh didiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 21.
- KPCEN. (2021, 07 04). *Covid19.go.id*. Diambil kembali dari Covid19.go.id: <https://covid19.go.id/>
- Lijan, P. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahardikawanto. (2013). pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr M Ashari pemalang. *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*, 90.
- Mohammad, M. (2011). Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya. *Studi komunikasi dan media vol 15 no 1*, 129-136.
- Muhammad, A., Taufik, M., & Muhammad, T. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora vol 4 no 1*, 106-119.
- Muhammad, E. A., Deissya, U. N., & Yudi, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora vol 4 no 1*, 46-60.
- Mutia, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis vol 18 no 1*, 45-60.
- Narimawati, U. (2007). *Teknik-teknik Analisis Multivariat*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazaruddin, F. (2018). hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di smpn 2 paciran lamongan. *Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 39-40.
- Novia, R. (2019). hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. *Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas islam negeri sunan ampel surabaya*, 26-27.
- Rahmawati, A. D., & Lestari, S. (2012). Pengaruh teman sebaya terhadap kepatuhan santri di pondok pesantren modern. *Fakultas Psikologi, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 10-15.

- Raisa, & Annastasia, E. (2016). hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi pada narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas IIA wanita semarang. *Empati vol 5 no 3*, 537-542.
- Reza, M. (2018). dukungan sosial dan regulasi emosi atlet bulutangkis pb pms. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 13-25.
- Riska, R. (2013). hubungan antara masa kerja dan pemakaian masker sekali pakai dengan kapasitas vital paru pada pekerja bagian composting di PT zeta agro corporation Brebes. *Fakultas keolahragaan universitas negeri semarang*, 25.
- Ronal, D. S., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal ilmiah socio secretum vol 5 no 2*, 273-281.
- Santiago, P., & Syahnur, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmu ekonomi vol 2 no 2*, 4.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Y. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi / V. Wiratna Sujarweni*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Suryani, F. S. (2017). Hubungan Dukungan Sosial dan Kesadaran Diri dengan Motivasi Sembuh Pecandu Napza. *Psikoborneo Vol 5 No 2*, 173-179.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tri, P. A., & Sri, H. (2013). Dukungan sosial pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi (studi fenomenologis pada mahasiswa fakultas psikologi undip). *Jurnal Psikologi Undip vol 12 no 1*, 3.
- WHO. (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19)*. Diambil kembali dari <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/technical-guidance/mental-health-and-covid-19>