



Pengukuran Disiplin Kerja Bidan dalam Pengisian Kohort Ibu dan Balita di Kota Pontianak

Measurement of Midwife Work Discipline in Filling the Cohort of Mothers and Toddlers in Pontianak City

Efrosina Ludovika Kalista*

Institut Akademi Kebidanan St. Benedicta Pontianak, Indonesia

*evhientrobert@yahoo.com

Abstract

Maternal and toddlers cohorts are used as a measuring tool for identifying maternal and neonatal health problems detected in the household and as a source of data on maternity and delivery services and the circumstances or risks that the mother has. The purpose of this study is to know the direct and indirect influence and magnitude between training, compensation, work culture, work conflicts, and job satisfaction to midwife discipline in filling cohort of mothers and children in Pontianak Public Health Center in 2021. The method used in this research is a quantitative approach that uses a cross-sectional design. The sample used is 70 midwives as respondents. The method of analysis used is Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS and SPSS. The result of hypothesis testing with the Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS method found that the midwife stress variable in Pontianak Public Health Center was influenced by training (13.21%), compensation (5.30%), work climate (26.99%), work conflicts (19.20%) and job satisfaction (10.13%). The direct influence of midwife discipline in Pontianak Public Health Center was 74.8% and the indirect influence was 0.41%. The total direct and indirect influence of midwives' discipline was 75.2%. Research suggestions for Pontianak Public Health Center are that the compensation system is reviewed to adjust the workload, working period, and work time of the midwife. It is also hoped Pontianak Public Health Center to improve the existing payroll system with a clear and structured salary system, especially payroll on contract midwives in health centers.

Keywords; Discipline; Midwife; Mother and Toddler Cohort

Abstrak

Kohort ibu dan balita digunakan sebagai alat ukur untuk melakukan identifikasi masalah kesehatan ibu dan neonatal yang terdeteksi di rumah tangga dan sebagai sumber data pelayanan ibu hamil dan bersalinan serta keadaan atau resiko yang dimiliki ibu. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara pelatihan, kompensasi, iklim kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kompensasi dalam pengisian kohort ibu dan balita di Puskesmas Kota Pontianak Tahun 2021. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 70 bidan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan SmartPLS dan SPSS. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS didapatkan bahwa variabel disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak dipengaruhi oleh pelatihan (13,21%), kompensasi (5,30%), iklim kerja (26,99%), konflik kerja (19,20%) dan

kepuasan kerja (10,13%). Pengaruh langsung kompensasi di Puskesmas kota pontianak sebesar 74,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,41%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi sebesar 75,2%. Saran penelitian untuk puskesmas Kota Pontianak bahwa sistem kompensasi di kaji ulang untuk menyesuaikan dengan pelatihan, masa kerja dan waktu kerja bidan. Diharapkan juga Dinas Kesehatan Pontianak memperbaiki sistem penggajian yang ada sekarang dengan sistem penggajian yang jelas dan terstruktur, terutama penggajian pada bidan kontrak di puskesmas.

Kata kunci; Bidan; Disiplin; Kohort Ibu dan Balita

PENDAHULUAN

Pengisian Kohort adalah kegiatan atau proses pendokumentasian suatu aktivitas. Bentuk catatan dapat berupa tulisan, grafik, gambar dan suara kemudian diakhiri dengan pembuatan laporan. Pelaporan adalah catatan yang memberikan informasi tentang kegiatan tertentu dan hasilnya disampaikan ke pihak yang berwenang atau berkaitan dengan kegiatan tertentu (Ersila et al., 2018). Pencatatan pelaporan persalinan yang dilakukan sesungguhnya tidak hanya terdapat pada SP2TP (Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas) dan KIA (Kesehatan Ibu dan Anak), pelaporan secara terperinci ada pada beberapa dokumen antara lain adalah Kartu Ibu, Kartu Menuju Sehat (KMS) Ibu Hamil/Buku Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Register Kohort Ibu dan Bayi, Kartu Persalinan Nifas dan Partograf. Dibandingkan dengan pencatatan yang lain, partograf merupakan alat pelaporan dan pemantauan catatan persalinan paling lengkap yang selama ini digunakan (Wijayanti et al., 2021).

Kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam pengelolaan data juga menjadi faktor yang mengakibatkan lemahnya sistem pencatatan dan pelaporan terutama dalam hal manajemen data, termasuk dalam sistem kohort ibu dan balita (Syahrullah, 2018). Jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) yang tersedia di lapangan masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah inisiatif penguatan sistem informasi kesehatan secara manual ataupun terkomputerisasi (Nurlaela et al., 2017).

Kesadaran akan pentingnya keberadaan SDM yang berkualitas dalam hal ini bidan, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas bidan. Salah satu yang diukur dalam kualitas kinerja bidan adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mulya, 2022).

Disiplin kerja bidan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat, di antaranya datang dan pulang sesuai dengan peraturan, tertib, berpakaian rapi dan beratribut dinas lengkap, serta melapor jika tidak masuk kerja. Menurut Tingkat disiplin kerja seorang bidan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah kepuasan kerja, sehingga bidan yang puas dengan kondisi kerjanya tentunya akan memiliki disiplin yang tinggi pula (Tanjung, 2017). Salah satu dimensi yang penting dalam merealisasikan tujuan pengisian kohort ibu dan balita adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Elizar & Tanjung, 2018).

Permasalahan yang muncul di Kota Pontianak yaitu tingginya angka kematian ibu disebabkan pada ibu hamil yang berisiko tidak terdeteksi secara dini melalui data kohort. Untuk itu bidan harus mampu menerapkan disiplin

kerja dan terampil memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan kebidanan yang ditetapkan oleh setiap puskesmas di Kota Pontianak. Dampak tidak tercapainya pengisian kohort adalah meningkatnya angka kematian ibu dan bayi dan menurunkan cakupan kunjungan pertama ibu hamil (K1), kunjungan keempat ibu hamil (K4), keterlambatan pelayanan rujukan untuk komplikasi obstetri dan semua perempuan dalam usia reproduksi tidak mendapatkan akses pencegahan dan penatalaksanaan kehamilan yang tidak diinginkan dan aborsi yang tidak aman semakin tinggi.

Pengisian kohort selengkap mungkin dapat mengantisipasi adanya risiko tinggi pada kehamilan ibu dan untuk mengetahui perkembangan serta pertumbuhan balita. Pengisian kohort ibu dan balita sangat tergantung pada sumber daya manusia yang handal, terutama tenaga bidan. Pemahaman bidan tentang materi kohort ibu dan balita belum secara baik dan benar diaplikasikan lapangan. Kematian bayi masih terdapat di wilayah Puskesmas Kota Pontianak. Sebagaimana program Nasional, maka kohort ibu dan balita juga sudah dilakukan secara manual di Puskesmas Kota Pontianak. Namun masih ditemukan masalah terkait pengisian Kohort Ibu dan Balita. Masalah pengisian data, masih belum samanya persepsi bidan terhadap batasan data yang harus dicatat, pelaporan ke Puskesmas juga sering tidak lengkap. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara pelatihan, kompensasi dan iklim kerja terhadap kompensasi dalam pengisian kohort ibu dan balita di Puskesmas Kota Pontianak Tahun 2021.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada bidan yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dengan melihat pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara pelatihan, kompensasi dan iklim kerja terhadap kompensasi dalam pengisian kohort ibu dan balita di Puskesmas Kota Pontianak Tahun 2021.

Penelitian ini dilakukan di seluruh puskesmas yang ada di Kota Pontianak. Sesuai dengan alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation modeling (SEM)*, maka penemuan jumlah sampel representative adalah jumlah indikator dikalikan 5 sampai dengan 10 karena jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 8 maka jumlah sampelnya berada pada rentang 40-80. Selain kriteria tersebut, ada kriteria lain yang sering digunakan untuk penetapan ukuran sampel yaitu antara 60-120. Berdasarkan kedua pertimbangan maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 70 bidan sebagai responden.

Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria inklusi meliputi; bidan dengan masa kerja minimal 2 tahun, berstatus PNS atau Non PNS dan berdomisili di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Pontianak. Kriteria Eksklusi meliputi; responden tiba-tiba sakit, tidak mengisi kuesioner dengan lengkap dan responden pindah ke wilayah kerja puskesmas lain.

Penelitian ini menggunakan alat bantu (instrumen) berupa angket/pertanyaan yang mengandung masing-masing indikator dalam 4 variabel. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *semantic differensial*. Analisis data

menggunakan pendekatan PLS dengan menggunakan *software* smartPLS. Teknik analisis data menggunakan SEM yang bertujuan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variable yang ada dalam penelitian. Adanya taraf signifikansi $P < 0,05$ pada keperluan penggunaan penolakan atau penerimaan hipotesis. Data penyajian analisis SEM dari pengolahan data output yang menggunakan bantuan SmartPLS, disajikan dalam diagram, tabel dan lain-lain. Penyajian data yang lebih lengkap akan disajikan dalam lampiran termasuk tampilan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diperoleh variabel kompensasi memiliki kisaran jawaban responden antara 46-69 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 56,46 dan standar deviasi 5,79 Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting pelatihan. Variabel kompensasi nilai jawaban responden terkecil adalah 46 dan yang terbesar adalah 69 dengan rata-rata 56,46 median 57 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53. Untuk variabel iklim kerja nilai jawaban responden terkecil adalah 48 dan yang terbesar adalah 71 dengan rata-rata 55,98, median 57 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Akar AVE	Uji > 0,5
Pelatihan	0,68739	0,82909	Valid
Kompensasi	0,677559	0,82314	Valid
Iklim Kerja	0,643056	0,801908	Valid
Disiplin bidan	1	1	Valid

Tabel 1 dapat dilihat semua variable dinyatakan valid karena memberikan nilai AVE diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik atau valid. Metode lain untuk menilai *diskriminan validity* adalah membandingkan nilai *Square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai diskriminan validity yang baik.

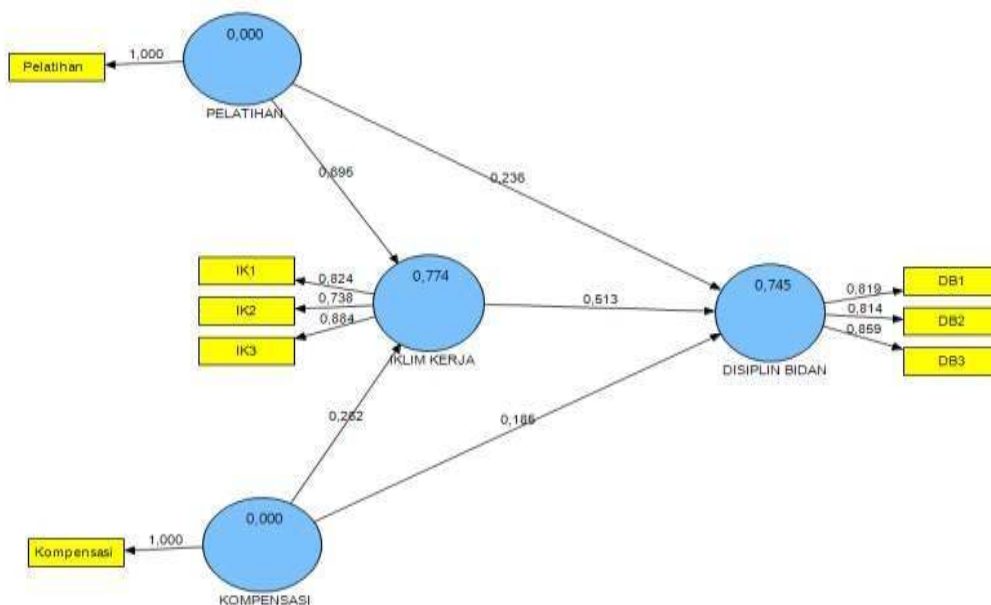
Semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha dan composite reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa kontruks memiliki reliabilitas yang baik. Hasil evaluasi signifikan Inner Model diatur dalam Output SmartPLS 2.0 dibawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai *T-Statistik* indikator terhadap variabelnya. Nilai *T-Statistik* direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar > 1,96, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. *Inner model* disebut juga dengan model struktural dapat dievaluasi dengan melihat uji nilai *R-Square*, hipotesis *T-Statistik*, pengaruh variabel langsung dan tidak langsung serta *Predictive Relevance (Q-Square)*.

Tabel 2. Nilai R Square

Variabel	R Square
Pelatihan	0,889421
Kompensasi	0,746385
Iklm Kerja	0,715118
Disiplin bidan	0,889421

Nilai R square antara iklim kerja, konflik kerja, pelatihan, disiplin bidan dan kepuasan kerja terhadap kompensasi sebesar 74,6% dan sisanya 25,4% dipengaruhi faktor lain. Nilai R square antara iklim kerja, konflik kerja, pelatihan, disiplin bidan terhadap kepuasan kerja bidan sebesar 88,3% dan sisanya 11,7% dipengaruhi faktor lain. Nilai R square antara iklim kerja, konflik kerja, pelatihan terhadap disiplin bidan bidan sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi faktor lain. Nilai R square antara iklim kerja, konflik kerja terhadap pelatihan bidan sebesar 88,9% dan sisanya 11,1% dipengaruhi faktor lain. Nilai R square antara iklim kerja terhadap konflik kerja bidan sebesar 43,2% dan sisanya 56,8% dipengaruhi faktor lain.

Hasil evaluasi signifikan *inner model* diatur dalam output SmartPLS dengan mengevaluasi refleksi nilai faktor loading indikator terhadap variabelnya, sehingga berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya.



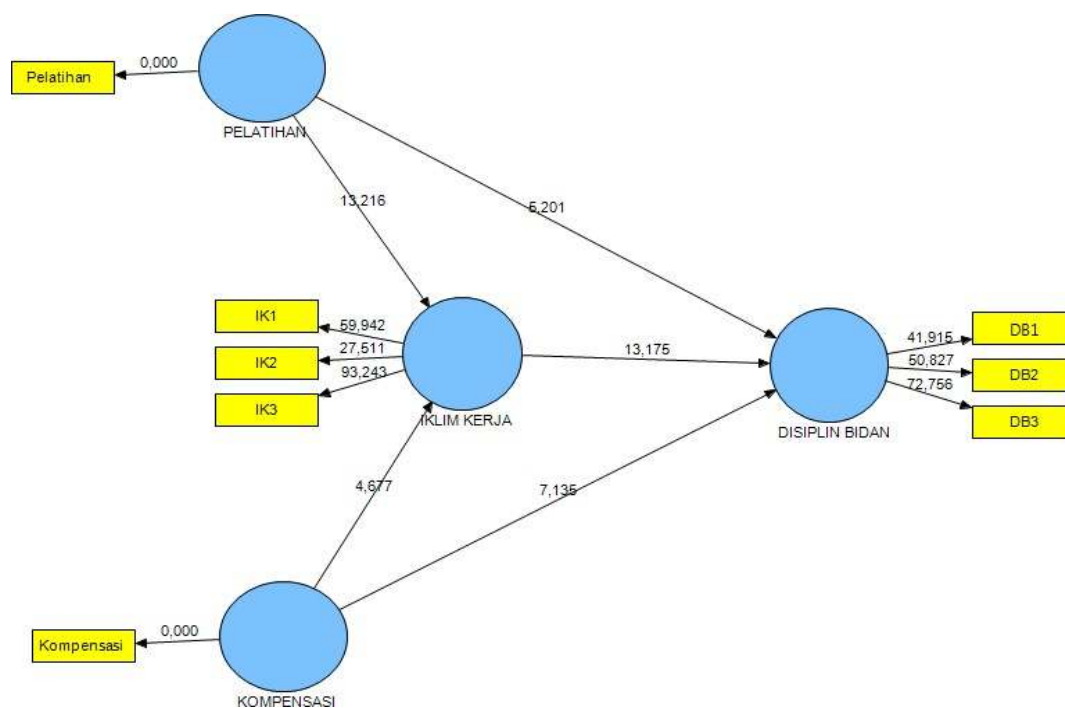
Gambar 1. Pengaruh antar Variabel Berdasarkan R Square

Hasil uji koefisien parameter antara iklim kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 17,38%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara iklim kerja terhadap kompensasi sebesar 0,21%. Konflik kerja terhadap kompensasi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 5,42%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara konflik kerja terhadap kompensasi sebesar 0,093%. Hasil uji koefisien parameter antara pelatihan terhadap kompensasi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 18,4%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap kompensasi sebesar 0,08%.

Hasil uji koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap kompensasi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 14,94%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sebesar 0,009%. Hasil uji koefisien parameter antara disiplin bidan terhadap kompensasi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 18,45%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara disiplin bidan terhadap kompensasi sebesar 0,00%.

Perhitungan pengaruh langsung iklim kerja terhadap kompensasi adalah dengan cara mengalikan koefisien jalur (*path*) dari iklim kerja terhadap kompensasi dengan laten variabelnya, hal yang juga berlaku untuk perhitungan koefisien jalur variabel lainnya. Berdasarkan masing-masing pengaruh langsung variabel laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan R square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan, kompensasi dan iklim kerja terhadap disiplin bidan sebesar 74,5%.

Total pengaruh tidak langsung antara Iklim Kerja terhadap Kompensasi diperoleh sebesar 0,21%, Konflik kerja (KP) terhadap Kompensasi diperoleh sebesar 0.093%, Pelatihan (BK) terhadap Kompensasi (DK) diperoleh sebesar 0,026%, Kepuasan kerja (MK) terhadap Kompensasi (DK) sebesar 0.009% dan Disiplin bidan (SK) terhadap Kompensasi (DK) sebesar 0,000%.



Gambar 2. Pengaruh antar Variabel Berdasarkan T Statistik

Berdasarkan gambar 2 di atas, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,96% yaitu pengaruh variabel Pelatihan terhadap disiplin bidan sebesar 6.201, sehingga H0 ditolak karena nilai T-Statistik tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96) sehingga signifikan pada 5%. Begitu pun dengan variabel lainnya memiliki pengaruh yang sama yaitu kompensasi dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi dalam pengisian kohort ibu dan balita.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Bidan

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pelatihan terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 13,21%. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pelatihan lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik diperoleh 4,243 atau > dari nilai tingkat kepercayaan 1,96, menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara pelatihan terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak tahun 2021.

Variabel pelatihan tidak memiliki indikator, karena variabel ini sudah merupakan bagian dari variabel yang diukur, artinya bidan yang bekerja sebagian besar sudah pernah mengikuti pelatihan pengisian kohort. Tugas pengisian kohort yang dijalankan kemudian di analisa berdasarkan fungsi, adanya tugas tambahan, jumlah pasien yang ditangani, kapasitas kerja yang sesuai dengan pendidikan pada bidan, adanya waktu kerja yang juga sesuai dengan jam kerja, serta kelengkapan pada fasilitasnya.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Maulyan, 2019). Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan mampu meningkatkan disiplin tenaga kerja (Dewi, 2018).

Antara pengaruh pelatihan dengan disiplin kerja terletak pada pelaksanaan program pelatihan dan sumber daya manusianya, dimana pelatihan berarti peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk pencapaian hasil kerja yang optimal sedangkan produktivitas tenaga kerja mengandung arti perbaikan pencapaian produksi melalui sumber daya manusia yang tersedia. Peningkatan disiplin tidak lepas dari faktor pelatihan bidan akan sangat berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang dibebankan kepada bidan dalam pengisian kohort ibu dan balita. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di Puskesmas Kota Pontianak diharapkan selalu berjalan dengan baik dan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan bidan dalam melaksanakan tugas pengisian kohort sehingga disiplin bidan tersebut akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap bidan disetiap Puskesmas Kota Pontianak didapatkan bahwa, pelatihan Kohort belum dilaksanakan secara efektif. Sebagian kecil bidan mengatakan belum pernah mengikuti pelatihan pengisian kohort ibu dan balita, namun pelaksanaan sangat singkat sedangkan materi kohort yang harus dikuasi oleh bidan sangat banyak. Kesalahan pengisian kohort berdampak pada salah informasi yang diberikan. Pengisian kohort kepada pasien selama fase kritis (hamil, bersalin, dan nifas) sangat menentukan kualitas kesehatan perempuan. Kondisi ibu selama menjalani kehamilan, persalinan dan masa nifas seharusnya terpantau oleh bidan yang sudah terlatih.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Bidan

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kompensasi terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 5,30%. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kompensasi lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik diperoleh 3,919 atau > dari nilai tingkat kepercayaan 1,96, menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap disiplin bidan.

Variabel kompensasi tidak memiliki indikator, karena variabel ini sudah merupakan bagian dari variabel yang diukur, artinya bidan bekerja sebagian besar sudah mendapatkan gaji, insentif dan tunjangan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori bahwa kompensasi adalah semua yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Jika kompensasi diberikan secara benar, maka para pegawai akan lebih terpuaskan dan teriklim kerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap Disiplin pegawai dinas Pendidikan Propinsi Aceh dengan nilai t untuk kompensasi adalah 3,940, yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan searah terhadap Disiplin. di atas, diperoleh angka R²(R Square) sebesar 0,458 atau 45,8%. Jadi dapat dikatakan bahwa 45,8 % terciptanya Disiplin disebabkan terpenuhinya kompensasi.¹⁸ Penelitian Tiara, menyebutkan untuk variabel kompensasi, dimana didalamnya termasuk kompensasi finansial yaitu terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja.

Menurut asumsi peneliti, kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja bidan. Perilaku bidan yang diharapkan oleh pihak puskesmas tidak hanya perilaku in role atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan. Kompensasi yang sesuai harapan akan mampu bekerja dengan baik, lebih disiplin dan dapat mempertahankan bidan untuk tetap terus bekerja di rumah sakit. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja bidan. Hasil analisis model terbaca bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap disiplin kerja, iklim kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja di rumah sakit. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian rumah sakit terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para bidan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka pun akan menurun. Berdasarkan wawancara peneliti terhadap bidan di setiap Puskesmas Kota Pontianak didapatkan bahwa kompensasi yang diterima bidan tidak sesuai dengan harapan bidan. Sebagian besar bidan mengatakan pembayaran kompensasi terlambat dari jadwal yang seharusnya dibayarkan dan kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalani.

Pengaruh Langsung Iklim Kerja terhadap Disiplin Bidan

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara iklim kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 26,99%. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung iklim kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik diperoleh 9,134 atau > dari nilai tingkat kepercayaan 1,96, menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara iklim kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak tahun 2021.

Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa variabel iklim kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden, dalam hal ini meliputi usia, pendidikan dan masa kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji Chi square dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan P value (Asymp.Sig) > 0,05 yang menunjukkan iklim kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden.

Berdasarkan ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel iklim kerja, semua indikator mampu menjelaskan variabel iklim kerja yaitu fasilitas kerja, ruang gerak terbatas dan hubungan kerja dengan nilai convergent validity di atas 0,5. Indikator hubungan kerja memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada iklim kerja, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan bidan untuk meningkatkan dorongannya terhadap disiplin kerja bidan. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif antara iklim kerja terhadap disiplin bidan dalam pengisian kohort ibu dan balita. Sehingga apabila iklim kerja kondusif terutama hubungan kerja sesama rekan bidan dan atasan baik maka dapat meningkatkan disiplin bidan dalam pengisian kohort ibu dan balita, begitupun sebaliknya apabila hubungan kerja sesama rekan bidan dan atasan kurang baik (tidak kondusif) maka dapat menurunkan disiplin bidan dalam pengisian kohort ibu dan balita di Puskesmas Kota Pontianak secara langsung maupun secara tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki hasil yang sama yaitu iklim kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja melalui kompensasi (Tampubolon, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dengan disiplin kerja pegawai. Iklim kerja yang kondusif memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan disiplin kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung iklim kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara iklim kerja terhadap disiplin bidan Puskesmas Kota Pontianak tahun 2021.

Hasil penelitian ini juga membuktikan teori iklim kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Iklim kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan pegawai akan menurun (Idealistiana & Yanarti, 2022). Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya

lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para pegawai (Hutapea, 2011).

Peningkatan disiplin tidak lepas dari faktor iklim kerja bidan akan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dalam pengisian kohort ibu dan anak (Syarif, 2022). Iklim kerja yang di rasakan oleh bidan puskesmas masih belum kondusif. Sebagian besar bidan menyatakan tidak dapat bekerja dengan optimal karena kurangnya lingkungan kerja secara fisik seperti tata letak, suasana kerja dan fasilitas kerja yang tidak mendukung dalam memfasilitasi pengisian kohort ibu dan balita. Usaha penyelesaian untuk memperbaiki iklim kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para bidan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan dalam pengisian kohort ibu dan balita.

PENUTUP

Variabel disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak dipengaruhi oleh pelatihan (13,21%), kompensasi (5,30%) dan iklim kerja (26,99%). Pengaruh langsung disiplin Bidan di Puskesmas kota pontianak sebesar 74,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,41%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin bidan sebesar 74,5%. iklim kerja merupakan faktor yang dominan yang mempengaruhi disiplin bidan di Puskesmas Kota Pontianak. Semakin baik iklim kerja yang dirasakan bidan maka semakin tinggi disiplin bidan dalam pengisian Kohort Ibu dan Balita dan sebaliknya semakin buruk iklim kerja yang dirasakan bidan maka semakin rendah disiplin bidan dalam pengisian Kohort Ibu dan Balita.

Sebaiknya disiplin kerja bidan dapat ditingkatkan dalam standar pelayanan kebidanan melalui pemberian *reward*, pelatihan dalam bentuk peningkatan karier dan *punishment*, pemindahan tempat tugas dan tanggung jawab melaksanakan peran dan tugasnya sebagai bidan dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan keluarga dan masyarakat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. U. (2018). Pengukuran Hubungan Antara Kinerja Perawat dan Faktor Yang Berpengaruh di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 5(18), 22–35.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ersila, W., Nurlaela, E., & Kusuma, N. I. (2018). Hubungan Karakteristik Bidan dengan Pelaksanaan Pencatatan Kohort Ibu di Puskesmas Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 11(2).
- Hutapea, R. (2011). Determinan Kinerja dan Kompetensi Bidan di Provinsi Sumatera Utara, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Barat, dan Sulawesi Selatan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 6(1), 29–34.
- Idealistiana, L., & Yanarti, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Bidan Di RSUD Kota Bekasi. *JURNAL ANTARA KEBIDANAN*, 5(1),

- 56–62.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mulya, A. (2022). Disiplin Bidan Dalam Pencatatan dan Pelaporan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) di Puskesmas Kabupaten Sukabumi: Discipline of Midwives in Recording and Reporting Monitoring of Local Areas of Maternal and Child Health (PWS-KIA) at Puskesmas Sukabumi Regency. *Indonesian Scholar Journal of Nursing and Midwifery Science (ISJNMS)*, 1(06), 200–210.
- Nurlaela, E., Ersila, W., & Kusuma, N. I. (2017). Hubungan Pelaksanaan Pencatatan Dengan Hasil Pencatatan Kohort Ibu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2).
- Syahrullah, S. (2018). Aplikasi E-Kohort Register Kesehatan Ibu Dan Anak (KIA) Pada Puskesmas Nosarara Kota Palu. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 5(1), 74–85.
- Syarif, S. N. (2022). Hubungan Faktor Ibu dengan Kejadian Stunting Balita Usia 0-59 Bulan di Wilayah Kerja Puskesmas Kassi-Kassi Kecamatan Rappocini Tahun 2021. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 90–106.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Wijayanti, A. P., Epriyani, I. W., & Fiskasari, E. (2021). Perancangan Sistem Informasi Kohort Ibu Hamil Menggunakan Microsoft Visual Studio 2010 di UPT Puskesmas Paseh Kabupaten Bandung. *INFOKES (Informasi Kesehatan)*, 5(1), 1–16.