



Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Perekam Medis Informasi Kesehatan (PMIK) di Wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta

Nanda Dina Cahya ^{1*}, Husni Abdul Muchlis ², Hosizah ³, dan Nauri Anggita Temesvari ⁴

¹ Universitas Esa Unggul; Jakarta Barat, DKI Jakarta; e-mail : mybabieslion@gmail.com

² Universitas Esa Unggul; Jakarta Barat, DKI Jakarta; e-mail : husni.abdul@esaunggul.ac.id

³ Universitas Esa Unggul; Jakarta Barat, DKI Jakarta; e-mail : hozisah@esaunggul.ac.id

⁴ Universitas Esa Unggul; Jakarta Barat, DKI Jakarta; e-mail : nauri@esaunggul.ac.id

* Corresponding Author : Nanda Dina Cahya

Abstract: Problems related to work discipline among Medical and Health Information Recorders (PMIK) observed during fieldwork practice in hospitals include non-compliance with punctuality, delays in completing tasks, and ineffective use of break time. These conditions indicate that the level of work discipline among PMIK personnel is suboptimal, which may affect productivity and service quality. Job satisfaction is one of the factors presumed to influence work discipline. This study aimed to examine the effect of job satisfaction on work discipline among PMIK members within the DPD PORMIKI DKI Jakarta area. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. Using a quota sampling technique, 94 respondents were selected from a total population of 1,490. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on work discipline ($p\text{-value} = 0.000$). The regression equation obtained was $Y = 5.288 + 0.606X$. Job satisfaction accounted for 75.1% of the variance in work discipline, while the remaining 24.9% was influenced by other factors not examined in this study. Therefore, efforts to enhance job satisfaction are essential to improve work discipline among PMIK professionals.

Keywords: job satisfaction; medical and health information recorder; PMIK; PORMIKI; work discipline.

Abstrak: Permasalahan kedisiplinan kerja pada Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK) yang ditemukan saat praktik kerja lapangan di rumah sakit meliputi ketidakpatuhan dalam hal ketepatan waktu hadir bekerja, keterlambatan menyelesaikan tugas, serta pemanfaatan waktu istirahat yang kurang efektif. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat disiplin kerja PMIK belum optimal dan dapat berdampak pada produktivitas serta mutu pelayanan. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kedisiplinan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja PMIK di wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Metode kuota sampling digunakan untuk memilih 94 orang dari 1.490 responden. Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $p\text{-value}$ 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,288 + 0,606X$. Kepuasan kerja mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 75,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kepuasan kerja guna memperbaiki kedisiplinan kerja PMIK.

Kata kunci: disiplin kerja; kepuasan kerja; perekam medis dan informasi Kesehatan; PMIK; PORMIKI.

Received: 1 Juli 2025

Revised: 1 Agustus 2025

Accepted: 6 November 2025

Published: 18 November 2025

Curr. Ver.: 18 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Perekam Medis Informasi Kesehatan (PMIK) adalah salah satu pekerjaan yang membantu menghasilkan data kesehatan yang akurat. Mereka bertanggung jawab untuk mencatat, mengelola, dan menyajikan data medis pasien, sehingga menjadi informasi yang berguna untuk berbagai keperluan perawatan. Keakuratan data yang dihasilkan oleh PMIK akan mendukung perencanaan pengobatan, dan pemantauan kondisi pasien oleh tenaga kesehatan. Oleh sebab itu, PMIK dalam menjalankan tugasnya memerlukan disiplin kerja yang akan mendukung kinerja mereka.

Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan peraturan sosial yang berlaku [1]. Disiplin kerja mencerminkan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, keteraturan, serta ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Aturan-aturan tersebut dapat mencakup ketentuan terkait jam masuk, jam pulang, dan waktu istirahat, aturan mengenai tata cara berpakaian serta etika dalam bekerja, prosedur pelaksanaan tugas, hingga larangan dan kewajiban yang harus dipatuhi selama berada di lingkungan kerja.

Salah satu penyebab utama munculnya perilaku tidak disiplin adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja [2]. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kedisiplinan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh seberapa tinggi kepuasan seseorang terhadap tanggung jawabnya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang bersifat positif, yang tercermin dari rasa senang dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalankan [1]. Sikap tersebut akan berdampak pada munculnya perilaku disiplin, peningkatan etos kerja, serta pencapaian hasil kerja lebih baik. Selain itu, orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan yang positif tentang pekerjaan mereka cenderung merasakan hal-hal yang bersifat negative [3].

Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja berkorelasi kuat. Salah satunya adalah penelitian [4] yang menemukan bahwa kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,007, berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai administrasi di RSUD Ulin Banjarmasin. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian [5] terhadap karyawan Hotel Brits Resort Lovina, di mana p-valuenya adalah 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin yang dimiliki oleh pekerja [4][5].

DPD PORMIKI Jakarta sebagai organisasi profesi yang mewadahi dan mendukung Perekam Medis Informasi Kesehatan (PMIK) di DKI Jakarta memiliki tanggung jawab utama untuk membina, mengembangkan, dan memfasilitasi PMIK dalam menjalankan tugas mereka secara profesional dan efektif. Selain itu, organisasi ini juga berfungsi sebagai wadah komunikasi antara PMIK dan berbagai pihak terkait, seperti institusi kesehatan, pemerintah, dan masyarakat. Melalui perannya, DPD PORMIKI Jakarta membantu menyampaikan kebutuhan dan aspirasi PMIK kepada pengambil kebijakan, serta mengadvokasi kepentingan profesional mereka dalam kebijakan kesehatan.

Berdasarkan pengalaman penulis selama praktik kerja lapangan di beberapa rumah sakit di wilayah Jakarta, ditemukan adanya permasalahan terkait kedisiplinan kerja. Permasalahan tersebut meliputi kurang taatnya pada aturan kerja, seperti ketidaktepatan waktu saat datang, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang menyebabkan pekerjaan sering kali bertumpuk. Selain itu, adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efisien. Kondisi ini mencerminkan bahwa tingkat disiplin kerja pada beberapa PMIK masih belum optimal. Pada akhirnya hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak terkait meningkatkan kinerja dan disiplin kerja PMIK dan adanya rekomendasi untuk perbaikan disiplin kerja dan strategi peningkatan kepuasan kerja bagi PMIK di Wilayah DPD PORMIKI Jakarta, serta berdampak positif bagi sistem informasi kesehatan dan pelayanan kesehatan secara keseluruhan di Jakarta.

2. Kajian Pustaka

2.1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan penghormatan, penghargaan, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis [1]. Dalam arti lain disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan serta norma sosial yang ada tertulis dalam suatu organisasi. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari setiap individu serta membantu terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan kondusif.

b. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki lima indikator utama, yaitu kehadiran di tempat kerja, kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap tugas dan organisasi.

- 1) Kehadiran
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan kerja
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan
- 4) Ketepatan kerja
- 5) Perilaku/Bekerja etis [6].

2.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah situasi emosional yang menguntungkan, ditandai dengan rasa senang dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan ini tercermin dalam perilaku seperti etos kerja yang tinggi, kedisiplinan, serta pencapaian kinerja yang optimal [1].

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya berdasarkan hasil penilaian terhadap berbagai karakteristik yang ada. Mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah cenderung menunjukkan perasaan negatif tentang pekerjaan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani [3].

Kepuasan kerja adalah hasil dari menilai perasaan seseorang tentang pekerjaannya, baik senang atau tidak senang, dan puas atau tidak puas [6].

b. Indikator Disiplin Kerja

Ada sejumlah metrik yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang, di antaranya adalah:

- 1) Work itself (Pekerjaan itu sendiri)
- 2) Pay (Gaji)
- 3) Promotion (Kesempatan atau promosi)
- 4) Supervision (Supervisi/pengawasan)
- 5) Coworkers (Rekan kerja) [3].

3. Metode Penelitian

Studi kuantitatif ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah PMIK yang menjadi anggota DPD PORMIKI DKI Jakarta, berdasarkan penentuan sampel dengan rumus Slovin dan batas toleransi *error* 10% didapatkan jumlah sampel (n) sebanyak 94 orang dengan menggunakan metode kuota *sampling*. Penelitian ini menggunakan angket, atau kuesioner, model skala likert 4 opsi jawaban. Dilakukan analisis univariat dan bivariat dalam mengolah data, analisa univariat digunakan untuk melihat nilai statistik dari variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang diamati, untuk

melihat kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel, digunakan nilai indeks yang dikategorikan berdasarkan *Three-Box methods*. Metode ini membagi rentang skor yang dihasilkan kedalam 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pembagian ini digunakan untuk menginterpretasikan indeks secara lebih sistematis [7][8].

Berikut interpretasi hasil perhitungan nilai indeks berdasarkan rentang nilai yang didapatkan:

Tabel 1. Interpretasi Nilai Indeks

Rentang Indeks	Kriteria
23.5 – 47.0	Rendah
47.01 – 70.5	Sedang
70.6 – 94	Tinggi

Pada analisis bivariat dilakukan uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

a. Validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas menggunakan 30 responden, $df=30-2=28$ dan $\alpha=5\%$ maka diperoleh r-tabel sebesar 0.361.

1) Variabel Kepuasan kerja (X)

Terdapat 14 pernyataan pada instrumen untuk variabel kepuasan kerja. Berikut adalah hasil uji validitas kepuasan kerja yang didapatkan:

Tabel 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja Kerja

Butir Pernyataan	r tabel (df=28)	r hitung	Keterangan
KK1	0,361	0,605	Valid
KK2	0,361	0,528	Valid
KK3	0,361	0,502	Valid
KK4	0,361	0,468	Valid
KK5	0,361	0,529	Valid
KK6	0,361	0,611	Valid
KK7	0,361	0,556	Valid
KK8	0,361	0,450	Valid
KK9	0,361	0,611	Valid
KK10	0,361	0,529	Valid
KK11	0,361	0,432	Valid
KK12	0,361	0,593	Valid
KK13	0,361	0,570	Valid
KK14	0,361	0,561	Valid

2) Variabel Disiplin Kerja (Y)

Terdapat 10 pernyataan pada instrumen untuk variabel disiplin kerja. Berikut adalah hasil uji validitas disiplin kerja yang didapatkan:

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r tabel (df=28)	r hitung	Keterangan
DK1	0,361	0,505	Valid
DK2	0,361	0,489	Valid
DK3	0,361	0,489	Valid

DK4	0,361	0,548	Valid
DK5	0,361	0,733	Valid
DK6	0,361	0,614	Valid
DK7	0,361	0,477	Valid
DK8	0,361	0,378	Valid
DK9	0,361	0,628	Valid
DK10	0,361	0,587	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel sudah valid, hal tersebut dibuktikan pada nilai r -hitung $>$ dari r -tabel. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,812	Reliabel
Disiplin Kerja	0,732	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

b. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, demografi responden termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 5. Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Responden PMIK DPD PORMIKI DKI Jakarta Tahun 2024

Variabel	Frekuensi	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	29	30,9
Perempuan	65	69,1
Pendidikan Terakhir		
D3	82	87,2
D4/S1	12	12,8

Berdasarkan tabel di atas, dari 94 responden, 29 laki-laki (30,9%) dan 65 perempuan (69,1%), disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan. Mayoritas responden adalah PMIK lulusan Diploma (D-3) dengan jumlah 82 orang (87,2%), sedangkan sisanya adalah PMIK dengan lulusan Sarjana Terapan (D-4)/Sarjana (S1) sebanyak 12 orang (12,8%).

Tabel 6. Usia dan Lama Bekerja Responden PMIK di DPD PORMIKI DKI Jakarta Tahun 2024

Variabel	n	Mean	Median	Min-Max	SD	95% CI	
						Lower	Upper
Usia	94	29,99	29	21-45	5,01	28,96	31,02
Lama Bekerja	94	4,97	5	1-11	2,38	4,48	5,46

Berdasarkan nilai statistik yang didapat, dari 94 responden, diketahui usia rata-rata responden adalah 29,99 tahun, dengan nilai tengah 29. Tingkat kepercayaan 95% berkisar antara 28,96 hingga 31,02 dengan standar deviasi sebesar 5,01. Lama kerja rata-rata responden adalah 4,97 tahun, dengan nilai tengah 5. Tingkat kepercayaan 95% berkisar antara 4,48 hingga 5,46 dengan standar deviasi sebesar 2,38.

c. Analisis Univariat

Dari jawaban responden yang diperoleh, dilakukan analisis menggunakan *Three-Box method*. Berikut hasil perhitungan nilai indeks yang didapatkan dari masing-masing indikator.

Tabel 7. Nilai Indeks Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja di DPD PORMIKI DKI Jakarta Tahun 2024

Variabel	Indikator	Indeks	Rata-rata Indeks	Kriteria
Disiplin Kerja	Kehadiran	80,25	76,95	Tinggi
	Kepatuhan pada peraturan	73,62		
	Tanggung jawab	78		
	Ketepatan kerja	76		
Kepuasan Kerja	Perilaku/ bekerja etis	76,87	75,71	Tinggi
	Pekerjaan itu sendiri	78,17		
	Gaji	75,75		
	Promosi	77,12		
	Supervisi	74,25		
	Rekan kerja	73,25		

Pada variabel disiplin kerja, indeks terendah yaitu indikator kepatuhan pada peraturan, sedangkan indeks tertinggi pada indikator kehadiran. Rata-rata indeks skor pada variabel disiplin kerja adalah 76,95 dengan kriteria tinggi. Pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa indeks terendah yaitu indikator rekan kerja, sedangkan indeks tertinggi pada indikator pekerjaan itu sendiri. Rata-rata indeks skor pada variabel kepuasan kerja adalah 75,71 dengan kriteria tinggi.

Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap keseluruhan skor variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berikut disajikan hasil statistik dari masing-masing variabel berdasarkan analisis yang telah dilakukan:

Tabel 8. Skor Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja PMIK di DPD PORMIKI DKI Jakarta Tahun 2024

Variabel	n	Mean	Median	Min-Max	SD	95% CI	
						Lower	Upper
Disiplin Kerja	94	32,70	33	23-39	2,95	32,10	33,31
Kepuasan Kerja	94	45,22	46	26-56	4,22	44,36	46,09

Dari tabel diatas pada perhitungan skor mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata 32,7, nilai tengah 33, nilai minimum 23, sedangkan nilai maksimum 39. Tingkat kepercayaan 95% berkisar antara 32,10 sampai 33,31, dengan standar deviasi sebesar 2,95. Pada perhitungan skor mengenai kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata 45,22, nilai tengah 46, nilai minimum 26, sedangkan nilai maksimum 56. Tingkat kepercayaan 95% berkisar antara 44,36 sampai 46,09 dengan standar deviasi sebesar 4,22.

d. Hasil Uji

1) Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji Uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 9. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	<i>Unstandarized</i>	0,107	Normal

Disiplin Kerja	<i>residual</i>
----------------	-----------------

Nilai Asymp. Sig (2-tailed) ditampilkan dalam hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel di atas sebesar 0.107 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa data residual sudah terdistribusi secara normal.

2) Uji Linearitas

Berikut adalah hasil uji linearitas:

Tabel 10. Uji Linearitas

Variabel	n	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	95	0,074	Linear
Disiplin Kerja			

Hasil uji linieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, dengan nilai signifikansi 0,074 atau lebih besar dari 0,05 bersifat linear (garis lurus).

3) Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai p-value dari uji regresi sederhana yang didapatkan. Berikut hasil yang didapatkan:

Tabel 11. Uji Regresi Linear Sederhana

	B	Std. Error	T	P-Value
Constant	5,288	1,654	0,812	0.000
Kepuasan Kerja	0,606	0,036	0,732	

Menurut tabel di atas, nilai P-Value adalah 0.000 atau kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PMIK di wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta. Menurut hasil analisis regresi linear sederhana, model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (1)$$

$$Y = 5,288 + 0,606X \quad (2)$$

Variabel disiplin kerja (Y) akan bernilai 5,288 (a) jika variabel kepuasan kerja (X) =0, dan nilai koefisien (b) adalah 0,606 yang menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,606.

4) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

	R	R-Squared	Adjusted R ²	Sig	Tingkat hubungan
Disiplin Kerja	0,866	0,751	0,748	0.000	Sangat kuat
Kepuasan Kerja					

Berdasarkan tabel di atas diambil dari nilai R^2 sebesar 0,751 atau sama dengan 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,1% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya 24,9% ($100-75,1$) dijelaskan variabel tambahan yang belum diteliti.

4.2. Pembahasan

a. Disiplin Kerja PMIK di Wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta

Dari 94 responden, diperoleh skor disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 32,7, skor minimum 23, dan skor maksimum 39. Hasil analisis menggunakan *Three-box methods* didapatkan nilai indeks disiplin sebesar 76,95 dengan kriteria tinggi. Secara keseluruhan, nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator kehadiran, sedangkan yang terendah pada indikator kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan terhadap aturan kerja adalah salah satu indikator penting disiplin kerja. Pegawai yang disiplin akan mematuhi peraturan, tertulis atau tidak. Pegawai yang kurang mematuhi aturan kerja dapat mengganggu jalannya pekerjaan [6].

b. Disiplin Kerja PMIK di Wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta

Dari 94 responden, diperoleh skor kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 45,22, skor minimum 26, dan skor maksimum 56. Hasil analisis menggunakan *Three-box methods* didapatkan nilai indeks kepuasan kerja sebesar 75,71 dengan kriteria tinggi. Secara keseluruhan, Indikator pekerjaan memiliki nilai tertinggi, sedangkan indikator rekan kerja dan supervisi memiliki nilai terendah.

Sesuai dari pendapat dari Robbins dan Judge bahwa kepuasan kerja dari indikator *coworkers* mencakup hubungan interpersonal di tempat kerja. Memiliki rekan kerja yang ramah, mendukung, dan dapat diandalkan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Selain itu, pada indikator supervisi memuat perlakuan pimpinan kepada pegawainya. Supervisi yang baik perlu memberikan dukungan, umpan balik yang konstruktif, serta adanya komunikasi yang efektif. Pegawai cenderung merasa lebih puas ketika mereka memiliki atasan yang mendukung dan menghargai kontribusi yang diberikan [3].

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja PMIK di Wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PMIK, dengan nilai p-value 0,000 ($p < 0,05$). Disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,606 jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, menurut koefisien regresi. Dengan kata lain, kepuasan kerja memengaruhi disiplin kerja, lebih banyak kepuasan kerja yang dirasakan, lebih banyak disiplin yang ditunjukkan.

Nilai korelasi (R)nya adalah 0,866, menunjukkan bahwa hubungannya sangat kuat. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja terkait erat. Selain itu, dengan nilai R^2 0,751, dapat disimpulkan bahwa 75,1% dari variabel kepuasan kerja bertanggung jawab atas variabel disiplin kerja, sementara 24,9% dari variabel lain yang tidak diteliti bertanggung jawab atas variabel tersebut, seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, lingkungan kerja, dsb.

Temuan ini selaras dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya. [4] mengidentifikasi adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai administrasi di RSUD Ulin Banjarmasin, dengan nilai p-value sebesar 0,007. Rohana menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak pada perbaikan perilaku disiplin pegawai [4]. Penelitian lain oleh [5] juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Brits Resort Lovina, dengan p-value 0,000 [5]. Hasil serupa ditemukan oleh [9] pada karyawan Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi, yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan p-value 0,001 [9]. [10] juga menegaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial mampu memengaruhi tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Sari Lembah Subur [10]. Penelitian oleh [11] menguatkan temuan ini dengan hasil p-value 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,340, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja [11]. Demikian pula, [12] melalui analisis jalur menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,337 dan p-value 0,001 [12].

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh berbagai studi terdahulu, ada bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja. Penemuan ini mendukung teori [2] bahwa kepuasan kerja adalah komponen utama yang memengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang [2].

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: 1) Skor rata-rata disiplin kerja oleh PMIK di Wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta adalah 32,7. Nilai indeks tertinggi berada pada indikator kehadiran, sedangkan terendah adalah kepatuhan pada peraturan. 2) Skor rata-rata kepuasan kerja oleh PMIK di Wilayah DPD PORMIKI DKI Jakarta adalah 45,22. Nilai indeks tertinggi berada pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan terendah adalah rekan kerja dan supervisi. 3) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai p-value adalah 0,000. Persamaan regresi yang ditemukan adalah $Y = 5,288 + 0,606X$, yang berarti bahwa disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,606 jika kepuasan kerja meningkat satu satuan. Selain itu, kepuasan kerja sebesar 75,1% dapat dikaitkan dengan disiplin kerja, menurut nilai *R-squared* sebesar 0,751. 4) Penelitian ini menunjukkan bahwa 24,9% variasi dalam disiplin kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, sehingga penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, lingkungan kerja, dsb. 5) Dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu: kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya terkait penilaian disiplin kerjanya, serta penggeneralisasian kepuasan kerja tanpa mempertimbangkan perbedaan status kepegawaian antara pegawai negeri dan swasta.

Ucapan Terima Kasih : Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Husni Abdul Muchlis, A.Md, S.Tr, MKM, Ibu Dr. Hosizah, SKM, MKM, dan Ibu Nauri Anggita Temesvari, SKM, MKM, atas bimbingan, arahan, dan masukan yang diberikan dalam penyelesaian penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Hasan Sadikin, S.ST, MKM, selaku Ketua DPD PORMIKI DKI Jakarta, yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di DPD PORMIKI DKI Jakarta.

Daftar Pustaka

- [1] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [2] S. Khanka, *Human Resource Management*, New Delhi, India: S. Chand & Co. Ltd., 2013.
- [3] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed., London: Pearson Education Limited, 2015.
- [4] Rohana, "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai administrasi di RSUD Ulin Banjarmasin," *Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, vol. 3, no. 3, pp. 125–134, 2019.
- [5] N. P. D. Yanti, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina," *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, vol. 4, no. 1, pp. 23–31, 2021.
- [6] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- [8] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro Press, 2014.
- [9] B. I. Lesmana, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perumda Air Tirta Mayang Kota Jambi", *Skripsi*, Universitas Batanghari, Jambi, 2021.
- [10] K. Kurniati, "Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Lembah Subur", *Thesis*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2020.

-
- [11] M. Pasulu, A. P. Irfan, Alim, and L. Thalib, "The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia," *Account and Financial Management Journal*, vol. 8, no. 7, pp. 3168–3180, 2023.
 - [12] F. Fariz and T. Winarsih, "The effect of job satisfaction on organizational commitment and work discipline: A study of foundation permanent lecturers in STIE Yapan Surabaya," *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, no. 95, pp. 205–211, 2019, doi: 10.18551/rjoas.2019-07.28.
 - [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
 - [14] B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
 - [15] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis*, Jakarta, 2022. [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/247029/permendagri-no-24-tahun-2022>
 - [16] Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*, Jakarta, 2023. [Online]