

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PPPK  
PADA UPTD PUSKESMAS TANJUNG RAMAN, PRABUMULIH**



**Skripsi**

**Nama : Dini Setiowati**

**Nim : 212022044**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**Skripsi**

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PPPK  
PADA UPTD PUSKESMAS TANJUNG RAMAN, PRABUMULIH**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Dini Setiowati**

**Nim : 212022044**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dini Setiowati  
NIM : 212022044  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan kerja, Lingkungan Kerja,  
Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman  
Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unutm mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tingga ini.

Palembang, April 2026



Dini Setiowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Penempatan kerja, Lingkungan Kerja,  
Dan Displin Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman,  
Prabumulih  
Nama : Dini Setiowati  
NIM : 212022044  
Fakultaa : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIND. 0297046301

Pembimbing II,



Nadia Afrilliana, S.E., M.Si  
NIND. 0219048501

Mengetahui, Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trinandavani, S.E., M.Si. CHRO  
NIND. 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” - **QS. Al-Insyirah, 6-8**

"Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak pernah melewatkanmu" - **Umar bin Khattab**

### PERSEMBAHAN:

Dengan segenap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. kupersembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

1. Bapakku tercinta (Suwardi) dan Mamaku tersayang (Suhartini)
2. Ayukku dan Adik-adikku tersayang (Imelda, Sultan Panang Jaya, Marcel Putra Andika dan Roziq Fathan Ghofar), saudara-saudara serta keluarga besarku yang kusayangi
3. Untuk diri ku yang masih mau bertahan sampai di titik ini

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan segala puji bagi Allah SWT. atas berkat rahmat dan karuniannya serta nikmat kesehatanyang telah diberikan kemudahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK Pada Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.

Penulisan Skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan penulis kedua orang tua seperti bapak Suwardi dan Mama Suhartini yang luar biasa didunia selalu memberikan dukungan baik secara materi maupun moral serta keluarga besar yang selalu peduli kepada penulis. Dalam penelitian skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan pembimbing II saya yang telah banyak membantu, memberikan motivasi dan membimbing dalam penyusunan skripsi penulis dengan penuh kesabaran menghadapi penulis.
5. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.M., dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si., selaku dosen penelaah I dan penelaah II saya yang telah banyak memberikan kritik, saran dan masukan dalam penyusunan proposal skripsi pada saat pelaksanaan seminar proposal.
6. Terima kasih kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi ini. Partisipasi dan dukungan anda sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini
7. Bapak Dosen Pembimbing Akademik saya Arraditya Permana, S.E., M.M., yang telah membantu serta membimbing saya dari awal sampai dengan semester akhir. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf-staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang,

8. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku yang terbaik, Ayu Julita, Sesilia Krisna, Sinta Artia, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi selama ini, dan juga sahabat-sahabatku Aviva Fatmawati, Aulia Veronika, Aprilita, terimakasih untuk saling supportnya, saling mengingatnya, senang bisa bertemu dengan kalian selama kuliah dari semester 1 sampai sekarang.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026

Dini Setiowati

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul Skripsi .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<i>Abstrak</i> .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan penelitian.....	10
D. Manfaat penelitian.....	11
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. landasan Teori .....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	27

C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	36
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Peneltian .....	38
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Data yang Diperlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	42
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
A. Simpulan .....	83
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pekerjaan yang disesuaikan keahlian atau kompetensi pegawai di UPTD puskesmas tanjung raman, 2025 .....	5
Tabel I.2 Absensi Pegawai PPPK puskesmas tanjung raman, 2025 .....	8
Tabel III.1 Definisi Operasional variabel Penelitian.....	38
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel Jumlah Pegawai Berdasarkan tingkat Pendidikan pada UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.....	40
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV. 3 Jawaban Responden Kepuasan kerja.....	57
Tabel IV.4 Jawaban Responden Penempatan Kerja .....	59
Tabel IV.5 Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	60
Tabel IV.6 Jawaban Responden Penempatan Kerja .....	62
Tabel IV.7 Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	64
Tabel IV. 8 Hasil Linier Berganda.....	66
Tabel IV. 9 Hasil Uji F .....	68
Tabel IV. 10 Hasil Uji t.....	70
Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar IV.1 Identitas Responden berdasarkan bagian klaster .....	56
Gambar IV.2 Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin .....	57
Gambar IV.3 Identitas Responden berdasarkan pendidikan .....	58
Gambar IV.4 Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. JADWAL PENELITIAN .....	88
LAMPIRAN 2 KUESIONER .....	89
LAMPIRAN 3 TABULASI .....	92
LAMPIRAN 4 UJI INSTRUMEN .....	93
LAMPIRAN 5 PROFIL RESPONDEN .....	97
LAMPIRAN 6 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN .....	98
LAMPIRAN 7 REGRESI LINIER BERGANDA, UJI t, UJI F DAN DETERMINASI R <sup>2</sup> .....	103
LAMPIRAN 8 r <sub>tabel</sub> .....	104
LAMPIRAN 9 F <sub>tabel</sub> .....	105
LAMPIRAN 10 t <sub>TABEL</sub> .....	106

## ABSTRAK

**Dini Setiowati/212022044/Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK Puskesmas Tanjung Raman.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK di Puskesmas Tanjung Raman Kota Prabumulih. Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Jumlah Populasi 105 dan sampel 52 responden. Data yang digunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara bersama-sama ada pengaruh signifikan antara Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK Puskesmas Tanjung. Adapun secara parsial ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pppk di puskesmas Tanjung Raman adalah sebesar 58,1% Sedangkan sisanya variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

**Kata Kunci:** Penempatan kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

***Dini Setiowati/212022044/ The Influence of Job Placement, Work Environment, and Work Discipline on the Job Satisfaction of PPPK Employees at Tanjung Raman Health Center.***

*This study aims to determine the effect of Job Placement, Work Environment, and Work Discipline on the Job Satisfaction of PPPK employees at Tanjung Raman Health Center in Prabumulih City. This type of research is classified as Associative research. The population size is 105, and the sample consists of 52 respondents. The data used are primary and secondary data, obtained through questionnaire and documentation data collection methods. The analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results of the study indicate that: collectively, there is a significant effect of Job Placement, Work Environment, and Work Discipline on the Job Satisfaction of PPPK employees at Tanjung Raman Health Center. Partially, there is a significant influence of job placement on job satisfaction, a significant influence of the work environment on job satisfaction, and an influence of work discipline on job satisfaction. The results of the coefficient of determination indicate that the influence of job placement, work environment, and work discipline on the job satisfaction of PPPK employees at Tanjung Raman Health Center is 58.1%, while the remaining is influenced by other variables not included in this study, such as motivation, compensation, leadership, and so on.*

***Keywords:*** *Job placement, Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Dessler (2021: 4) SDM adalah orang-orang atau karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM merupakan elemen yang paling penting karena tanpa peran manusia, sumber daya lain seperti keuangan, mesin, atau teknologi tidak dapat berfungsi secara optimal.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, organisasi dituntut tidak hanya mampu merekrut dan menempatkan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini memerlukan perhatian terhadap berbagai aspek yang memengaruhi sikap, perilaku, serta perasaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, kajian mengenai sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari pembahasan faktor-faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2016:163) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Apabila seorang karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat meningkat signifikan karena adanya rasa puas terhadap pekerjaannya. Setelah kinerja meningkat maka produktivitas perusahaan akan meningkat yang dimana ini sangat baik untuk perusahaan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2021:75) yaitu, Balas jasa yang adil atau kompensasi, penempatan kerja karyawan, Beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, sikap pimpinan, dan sikap pekerjaan. Selain menurut Hasibuan, faktor yang juga memengaruhi kepuasan menurut Pratama & Suryani (2020:289) yaitu, lingkungan kerja, kompensasi, kedisiplinan kerja, hubungan interpersonal, penghargaan dan pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan keadilan organisasi.

Salah satu faktor kepuasan kerja yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja ini merupakan penempatan karyawan yang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, serta kebutuhan jabatan dalam perusahaan (Hasibuan 2021:63). Hal ini bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja dan hasil kerja yang optimal.

Faktor yang juga memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Agbozo et.al (2017:13) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif.

Selain penempatan kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga memengaruhi kepuasan kerja. Adapun disiplin, menurut Hasibuan (2021: 166) yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan kerja.

Pada dasarnya sebuah organisasi perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kedisiplinan yang tinggi di dalam perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, mematuhi aturan, dan menjaga hasil kerja yang konsisten

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih, merupakan salah satu organisasi dari bagian Dinas Kesehatan Kota yang bersifat fungsional dan unit layanan yang bekerja secara profesional. UPTD Puskesmas Tanjung Raman Prabumulih mempunyai visi yaitu mewujudkan UPTD Puskesmas Tanjung Raman sebagai puskesmas pemberi pelayanan yang bermutu dan masyarakat kecamatannya Prabumulih Selatan sehat dan mandiri. UPTD Puskesmas Tanjung Raman memberikan berbagai layanan kesehatan kepada perorangan dan masyarakat, layanan yang diberikan berupa pemeriksaan umum, pengobatan, imunisasi, Layanan ibu dan anak, layanan remaja (PKPR), layanan lansia, pemeriksaan gigi, laboratorium dan farmasi.

UPTD Tanjung Raman juga senantiasa melakukan evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusianya, termasuk pegawai PPPK. Berdasarkan temuan awal tampaknya pegawai PPPK belum bekerja secara maksimal. Hal ini ditandai oleh beberapa fenomena yang bermasalah pada kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Tanjung Raman, dimana dalam hal organisasi manajemen terdapat masalah yaitu, seringnya perubahan kebijakan yang dibuat secara mendadak atau tiba-tiba tanpa ada pemberitahuan dan kesempatan untuk beradaptasi sehingga dapat menimbulkan kebingungan dan ketidaknyamanan bagi pegawai. Salah satu kebijakannya yang sering berubah-ubah yaitu perubahan pembagian tugas secara mendadak, misalnya jadwal tugas pegawai PPPK bagian pelayanan anak pada hari ini secara mendadak diubah, dan ditugaskan sementara ke tugas pegawai bagian lainnya tanpa penjelasan atau sosialisasi sebelumnya. Perubahan kebijakan ini yang sering berubah secara mendadak menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam sistem organisasi dan manajemen. Selain itu, kesempatan untuk maju dan mendapatkan peluang berkembang bagi sebagian pegawai menjadi terbatas karena organisasi cenderung lebih memberikan prioritas kepada pegawai baru yang berusia lebih muda untuk mengikuti pelatihan atau program yang ada, kebijakan ini dapat merusak hubungan yang baik antara rekan kerja karena adanya rasa tidak puas terhadap kebijakan tersebut. Hal ini sangat tidak baik untuk UPTD Puskesmas Tanjung Raman karena bisa menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang

memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah ini dapat memberikan kinerja yang kurang maksimal kepada UPTD Puskesmas Tanjung Raman.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara pra riset dengan Pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman. Jawaban pegawai mengarahkan pada beberapa masalah di antaranya masalah penempatan kerja. Dalam hal penempatan kerja tampak adanya masalah ketidaksesuaian antara pendidikan dengan penempatan pegawai sebagaimana data berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pekerjaan yang disesuaikan keahlian atau kompetensi pegawai di UPTD puskesmas tanjung raman, 2025**

<b>Klaster</b>	<b>Total pegawai</b>	<b>Penempatan sesuai pendidikan, pengetahuan, pengalaman</b>	<b>Penempatan tidak sesuai pendidikan, pengetahuan, pengalaman</b>
1 (Satu)	30 orang	12 orang	18 orang
2 (Dua)	40 orang	37 orang	3 orang
3 (Tiga)	13 orang	12 orang	1 orang
4 (Empat)	7 orang	6 orang	1 orang
5 (Lima)	15 orang	15 orang	-

**Sumber : UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih, 2025**

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa terdapat pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan pendidikan yang di tempuhnya. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan jumlah pegawai pada bidang tertentu, sehingga UPTD Puskesmas Tanjung Raman memindahkan sebagian pegawainya berdasarkan kebutuhan operasional. Selain ketidaksesuaian pendidikan, terdapat pula pegawai yang ditempatkan pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan yang mereka kuasai. Ketidaksesuaian ini terjadi karena pengetahuan tidak memenuhi tuntutan tugas pada jabatan yang diberikan, yang mengakibatkan pegawai tidak

dapat memberikan hasil yang maksimal dan menghambat pekerjaan pegawai tersebut. Dan terakhir terdapat juga pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan rekam jejak pengalaman kerja yang telah mereka jalani sebelumnya. Hal ini menyebabkan pengalaman pegawai yang dimiliki tidak dimanfaatkan dengan baik. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah dalam penempatan kerja yang diberikan oleh UPTD Puskesmas Tanjung Raman.

Lalu salah satu fenomena yang juga terjadi yaitu lingkungan kerja di tempat kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, yaitu terdapat masalah kondisi fisik seperti ruangan untuk setiap Klaster yang dimana UPTD Puskesmas Tanjung Raman memiliki 5 klaster, yang terdiri dari klaster satu (manajemen), klaster dua (ibu dan anak), klaster tiga (usia dewasa dan lanjut usia), klaster empat (penanggulangan penyakit menular dan kesehatan lingkungan), dan klaster lima (lintas klaster). Ruangan setiap klaster sudah tidak memenuhi standar Penataan ruang pelayanan puskesmas karena ruangan setiap klaster yang dimiliki oleh UPTD Puskesmas Tanjung Raman terpisah-pisah ke dalam ruangan kecil yang terpisah dengan ukuran 2m x 2,5m, yang dimana harusnya area pelayanan berdasarkan klaster idealnya dirancang sebagai satu zona pelayanan yang utuh, luas dan terintegrasi. Hal ini membuat pegawai tidak nyaman bergerak untuk melayani pasien karena ruang gerak tidak memadai. Kondisi fisik juga menghadapi kendala pada ruang penyimpanan yang terbatas membuat dokumen-dokumen tidak tersusun secara rapi dan sering

menumpuk di meja atau area kerja. Hal ini tidak hanya mengurangi kenyamanan visual, tetapi juga menyulitkan pencarian berkas yang dibutuhkan sehingga memperlambat alur kerja. Masalah fasilitas kerja yang tidak lengkap juga terjadi, misalnya tidak adanya alat untuk mengukur tekanan darah untuk anak-anak dan beberapa alat medis lainnya yang tidak dimiliki oleh UPTD Puskesmas sehingga menyulitkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani pasien. Masalah yang juga terjadi yaitu sebagian pegawai merasa tidak dihargai saat di tempat kerja, dikarenakan saat pegawai ingin menyampaikan pendapat atau informasi terkait pekerjaan cenderung diabaikan dan tidak mendapatkan perhatian yang layak dari rekan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai tersebut sehingga pegawai enggan untuk berkomunikasi dan mengurangi keterlibatan pegawai saat kegiatan tim. Fenomena yang terjadi ini sangat tidak baik untuk UPTD Puskesmas Tanjung Raman karena ketika lingkungan kerja seperti ini tetap dipertahankan akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai semakin turun saat bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Absensi pegawai pppk UPTD puskesmas tanjung raman, 2025**

Bulan	Jumlah ketidakhadiran	
	Ada keterangan	Tanpa keterangan
JANUARI	19 orang	8 orang
FEBRUARI	21 orang	25 orang
MARET	28 orang	15 orang
APRIL	15 orang	7 orang
MEI	23 orang	2 orang
JUNI	16 orang	41 orang
JULI	30 orang	67 orang
AGUSTUS	28 orang	35 orang
SEPTEMBER	45 orang	58 orang
OKTOBER	61 orang	85 orang

**Sumber : UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih, 2025**

Dan yang terakhir fenomena yang juga terjadi di UPTD Puskesmas Tanjung Raman adalah disiplin. Fenomena disiplin ini dapat dilihat dari tabel 1.2, yang menunjukkan tingkat disiplin waktu pegawai yang masih tergolong rendah, karena setiap bulannya masih ada pegawai yang tidak hadir baik itu yang ada keterangan maupun tanpa keterangan. Banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan ini menunjukkan sebagian pegawai tidak taat terhadap aturan waktu, karena perilaku tersebut secara langsung melanggar ketentuan jam kerja dan kewajiban kehadiran yang ditetapkan oleh UPTD Puskesmas Tanjung Raman. Ketidakhadiran tanpa keterangan juga menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, serta dapat menghambat kelancaran pelayanan Di UPTD Puskesmas Tanjung Raman. Pegawai yang tidak mengikuti peraturan ini akan menerima hukuman disiplin sedang salah satunya berupa pemotongan jasa medis dalam satu bulan. Masalah disiplin yang juga terjadi yaitu adanya ketidakpatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada, hal ini dapat dilihat

dari perilaku sebagian pegawai yang tidak mengikuti kebijakan internal yang dibuat oleh UPTD Puskesmas Tanjung Raman misalnya pegawai tidak mengikuti kebijakan tata cara berpakaian atau jenis sepatu yang dipakai. Ketidakpatuhan tersebut membuat pegawai mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dari pimpinan. Masalah lain yang juga terjadi terkait disiplin pegawai adalah masih adanya sebagian pegawai yang tidak mematuhi aturan perilaku dalam pekerjaan. Masalah ini dapat dilihat dari cara pegawai menjalankan tugas yang tidak sesuai dengan uraian jabatan masing-masing, seperti mengalihkan tugasnya kepada rekan kerja lain tanpa koordinasi dan kadang sibuk dengan hal-hal diluar pekerjaan sehingga memperlambat proses pelayanan kepada pasien. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku kerja sebagian pegawai belum mencerminkan profesionalitas dan tanggung jawab yang diharapkan dalam organisasi. Biasanya ketidakpatuhan ini membuat pegawai tersebut mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan kurangnya ketertiban dan ketaatan pada peraturan oleh Pegawai UPTD Puskesmas Tanjung Raman.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka akan menarik apabila dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Penempatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih?
2. Adakah pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih?
4. Adakah pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, maka manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai teori-teori manajemen SDM khususnya penempatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih mengenai pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan Displin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK UPTD Puskesmas Tanjung Raman, Prabumulih.

### 3. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian juga bisa menjadi salah satu bahan referensi apabila ada peneliti lain yang ingin melakukan kajian sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). Sifat lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*)
- Budiarti, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di perusahaan ABC. (*Jurnal Psikologi Industri*.)
- Dessler, G. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pearson Education.
- Gunar, Z. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Tarub (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*). Universitas Pancasakti Tegal. <https://repository.upstegal.ac.id/9095/>
- Hafidzi, A., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Indikator lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. (*Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlinda, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada perusahaan XYZ. (*Jurnal Psikologi dan SDM*).
- Khaeruman, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus*. Bandung: CV AA Rizky.
- Ma'arif, Syamsul M., dan Lindawati Kartika. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratama, M., & Suryani, N. (2020). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan manufaktur. (*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*).
- Prasetyo, Y., & Kamela, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar (*Jurnal: Sumber Daya Manusia*). Universitas Bung Hatta. <https://repo.bunghatta.ac.id/15184/>
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, R. P., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh penempatan kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Masbagik. (*ALEXANDRIA: Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*), 4(2). <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.469>
- Rantung, M. R., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

- pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. (*Jurnal EMBA*), **11**(4), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiono, D. (2020). Manajemen SDM dalam era digital. *Jurnal Manajemen Modern*.
- Spector, P. E. (2022). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Toreh, F. A., Sendow, G. M., & Trang, I. (2022). Pengaruh kompetensi kerja, pengembangan karir dan penempatan terhadap kepuasan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. (*Jurnal EMBA*), **10**(1), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/>
- Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zaeni, A. G. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Tarub. (*Jurnal EMBA*), Repositori Universitas Pancasakti Tegal.