



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 5302-5314

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu

Ni Nengah Anggi Dwiani ^{1✉}, Sulaimiah ²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mataram

Email: anggidwiani@gmail.com ^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif Kausal. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sebanyak 92 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda yang terdiri dari Uji F, Uji t, dan Uji R². Sebelum melakukan pengujian Regresi Linear Berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument yang terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas serta Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolonieritas, dan Heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidak pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja. (2) Stress Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja. Nilai koefisien penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja .

Kata Kunci: *Kinerja, Disiplin Kerja, Stress Kerja*

Abstract

Research is entitled The Effect of Work Discipline and Work Stress on the Performance of Medical Personnel at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Bagu Community Health Center which aims to determine the effect of each variable of Work Discipline (X1) and Work Stress (X2) on Performance (Y). The type of research used in this research is Aspositive Causal. The data collection method uses the census method with a population of 92 respondents. The type of data used in this research is quantitative data. The testing in this research uses a Multiple Linear Regression Analysis model consisting of the F Test, t Test, and R2 Test. Before carrying out the Multiple Linear Regression test, an instrument quality test is first carried out consisting of a Validity and Reliability Test and a Classical Assumption Test consisting of Normality, Multicollinearity and Heteroscedasticity Tests to determine whether or not there are violations of classical assumptions. The data analysis technique uses SPSS Version 25. The results of the research show that: (1) Work Discipline has a Positive and Significant Influence on Performance. (2) Work Stress Has a Negative and Significant Influence on Performance. The research coefficient value shows that work discipline has a stronger influence on performance.

Keywords: *Performance, Work Discipline, Work Stress*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang paling penting di dalam suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai agar dapat bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021). Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja karyawan, ini dikarenakan kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Menurut Gibson *et al/* (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi.

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang terdapat pada instansi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa indikator

yang dapat mengukur disiplin kerja pegawai adalah tingkat absensi, mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah stres kerja. Menurut Vanchapo (2020) stress adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stress juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu merupakan salah satu puskesmas di Kabupaten Lombok Tengah. Puskesmas ini berlokasi di Jl. H. Badruddin, Bagu, Kec. Pringgarata, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat. Puskesmas ini melayani berbagai seperti pelayanan pemeriksaan umum, kesehatan gigi dan mulut, pelayanan kesehatan ibu dan anak, kesehatan anak dan remaja, tindakan dan gawat darurat, pelayanan persalinan, pelayanan rawat inap, vision center, konseling terpadu, pelayanan kefarmasian, pelayanan laboratorium, pelayanan aduan masyarakat, pelayanan TB paru dan kusta, serta pelayanan rujukan. Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu pada tahun 2021 dan tahun 2022:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Puskesmas Tahun 2021 dan 2022

NO	Indikator Penilaian Kinerja	Capaian Tahun 2021	Capaian Tahun 2022	Keterangan
1.	Upaya Promosi Kesehatan	76%	51%	Turun
2.	Upaya Kesehatan Lingkungan	40%	76%	Naik
3.	Upaya Kesehatan Pengembangan	85%	73%	Turun
4.	Upaya Pelayanan Gizi	63%	85%	Naik
5.	Upaya Pelayanan Kesehatan Ibu, Anak, Dan Keluarga Berencana	63%	88%	Naik
6.	Pelayanan Kesehatan Bayi. (Bayi Mendapatkan Asi Eksklusif)	99%	88,8%	Turun
7.	Upaya Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit	76%	71%	Turun
8.	Pelayanan Imunisasi	79%	57%	Turun
9.	Pelayanan Laboratorium	82%	90%	Naik
10	Upaya Kesehatan Gigi Masyarakat	37%	73%	Naik

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu

Berdasarkan penilaian kinerja pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa tingkat capaian penilaian kinerja yang turun dari tahun 2021 ke tahun 2022. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu masih belum optimal . Berikut ini merupakan tabel persentase kehadiran tenaga medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu selama enam bulan pada tahun 2023, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Rekap Kehadiran Tenaga medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu Tahun 2023

Bulan	Rekap Kehadiran Tenaga Medis Puskesmas Bagu						
	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas	Izin	Terlambat	Hadir Tepat Waktu
April	20	3	5	4	0	18	42
Mei	18	2	14	5	0	15	38
Juni	5	5	11	10	0	21	40
Juli	15	10	10	5	0	10	42
Agustus	18	2	8	7	0	20	37
September	13	5	10	13	0	11	40

Sumber : Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu

Berdasarkan rekap absensi di atas, yang dimana tingkat keterlambatan tenaga medis menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan tenaga medis. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga medis belum optimal yang dimana jumlah keterlambatan tertinggi pada bulan Juni sebanyak 21 orang dan bulan agustus sebanyak 20 orang, serta terdapat tenaga medis yang tidak hadir tanpa keterangan tertinggi pada bulan juli sebanyak 10 orang.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam bekerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan stress bagi pekerja atau tenaga medis. Berdasarkan hasil wawancara terhadap perawat pelayanan pada kesehatan jiwa, yang telah melakukan tes skrining kesehatan mental kepada tenaga medis Puskesmas Bagu. Dari hasil skrining tersebut ditemukan adanya fenomena terkait stress kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa gejala stress yang nampak ialah mengalami gangguan kecemasan yang berlebihan, kelelahan meningkat, problem tidur, serta pola makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

METODE PENELITIAN

Pada Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif Kausal yang bersifat untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu. Populasi sekaligus responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis (UPTD) Puskesmas Bagu yang berjumlah 92 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder serta menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Untuk mengukur variabel penelitian menggunakan skala likert yang mempunyai nilai skor 1-5 yang diisi oleh responden sesuai dengan pernyataan indikator masing-masing variabel dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 25.

Perumusan Hipotesis

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Informasi identitas responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa responden yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu berdasarkan jenis kelamin terbanyak ialah Perempuan berjumlah 65 orang, berdasarkan usia 31-35 tahun sebanyak 27 orang, Pendidikan terakhir yaitu jenjang S1, lama bekerja yaitu 1- 5 tahun sebanyak 49 orang serta status kepegawaian terbanyak adalah NON ASN yang berjumlah 57 orang.

Analisis Deskriptif variabel

Berdasarkan analisis deskriptif variabel menunjukkan bahwa total rata-rata penilaian responden terhadap kinerja tergolong tinggi dengan nilai sebesar 3,62 dengan indikator tertinggi yaitu kuantitas kerja dengan nilai rata-rata 3,86 yang menunjukkan bahwa pimpinan melihat bahwa kinerja tenaga medis mampu mencapai target yang diharapkan. Selanjutnya variabel disiplin kerja total rata-rata sebesar 3,56 dengan kategori tinggi dengan indikator pernyataan tertinggi adalah penggunaan waktu secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga medis tinggi dan dapat memanfaatkan waktu dengan efektif

dan efisien. Variabel stress kerja dengan total rata-rata sebesar 2,99 dengan kategori cukup berat serta indikator pernyataan tertinggi adalah “ kekhawatiran” dengan nilai rata-rata sebesar 3,31 dengan kategori cukup berat. Hal ini menandakan bahwa stress yang dialami tenaga medis cukup berat yang dipicu oleh rasa kekhawatiran yang berlebihan.

Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rxy	r tabel	Keterangan
1.	Kinerja	0,242-0,266	0,205	VALID
2.	Disiplin Kerja	0,465-0,540	0,205	VALID
3.	Stress Kerja	0,286-0,527	0,205	VALID

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (disiplin kerja dan stress kerja) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,205 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat dipercaya.

Tabel 4. Hasil pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbanch's Alpa</i>	<i>Standard Cronbanch's Alpa</i>	Kriteria
1	Kinerja (Y)	0,685	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0,714	0,6	Reliabel
3	Stress Kerja (X2)	0,757	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki *cronbanch's alpa* lebih besar dari *standard cronbanch's alpha* (0,6). Oleh karena itu, variabel kinerja, disiplin kerja dan stress kerja dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27232240
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.040
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diatas diketahui bahwa nilai *asymp.sig (2-tailed)* dari variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kinerja sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga data variabel penelitian terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05.

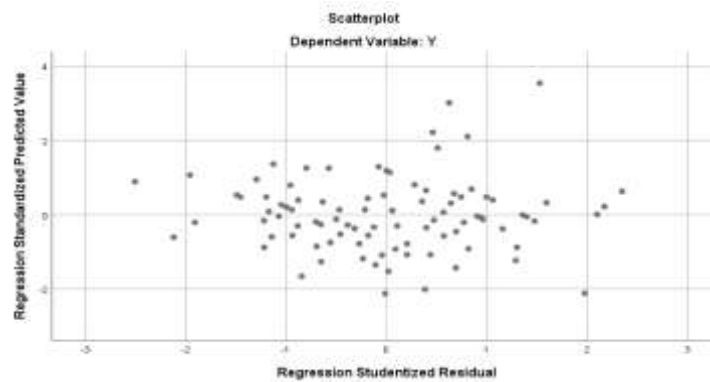
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
2.	Disiplin Kerja	0,878	1.140	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3.	Stress Kerja	0,878	1.140	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel disiplin kerja adalah $0,878 > 0,10$ dan nilai VIF $1,140 < 10$, variabel stress kerja adalah $0,878 > 0,10$ dan nilai VIF $1,140 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.752	.382	
	X1	.389	.079	.446
	X2	-.209	.071	-.266

Berdasarkan tabel di atas, dapat dirumuskan hasil uji tersebut sebagai berikut :

$$Y = 2,752 + 0,389 X_1 - 0,209 X_2 + e$$

1. Nilai Koefisien Konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 2,752 yang menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan stress kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka besarnya nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 2,752.

2. Koefisien beta 1 (b_1) = 0,389

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diperoleh variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,389 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,389 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

3. Nilai Koefisien beta 2 (b_2) = - 0,209

Koefisien stress kerja -0,209 yang artinya koefisien regresi stress kerja menunjukkan arah negative. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,209 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.339	.27537

Berdasarkan tabel diatas Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,353 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 35,3%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan stress kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja adalah 35,3 % dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji F (Uji Kelayakan)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.683	2	1.841	24.285	.000 ^b
	Residual	6.749	89	.076		
	Total	10.431	91			

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai $F_{hitung} 24.285 > F_{tabel} 3,10$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas bagu ini dinyatakan layak dan hasil menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
1	Disiplin Kerja	4,900	1,986	000	Signifikan
2	Stress Kerja	-2.928	1, 986	004	Signifikan

1. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $4,900 > t_{tabel}$ dengan nilai 1,986 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu.

2. Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} variabel stress kerja sebesar $-2,928 > t_{tabel}$ dengan nilai 1,986 dan taraf signifikansi 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,004 < 0,05$) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t negatif menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang tidak searah atau berlawanan dengan kinerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang hasil nilai koefisien regresinya sebesar 0,389 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu, menunjukkan arti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja. Nilai

koefisien disiplin kerja lebih besar daripada variabel stress kerja sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja lebih kuat terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} sebesar 4,900 > t_{tabel} sebesar 1,986 serta nilai signya 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah, maka kinerja juga akan menurun. Total rata-rata hasil jawaban setiap kuisioner pada variabel disiplin kerja sebesar 3,56 dengan kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa tingkat disiplin kerja tenaga medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu baik. Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011) menyatakan bahwa: "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lotu, dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Widiana (2022) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang hasil nilai koefisien regresinya sebesar -0,209 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu, menunjukkan arti bahwa stress kerja memiliki hubungan yang tidak searah atau berlawanan dengan kinerja. Nilai t_{hitung} sebesar -2,928 > t_{tabel} sebesar 1,986 serta nilai signya 0,004 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan demikian H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika stres kerja tinggi maka kinerja menurun, dan jika stres kerja menurun maka kinerja meningkat.

Profesi tenaga medis mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena tenaga medis memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap keselamatan nyawa manusia. Selain itu, dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah perempuan. Dalam bekerja responden perempuan akan lebih rentan mengalami stress dari pada responden laki-laki. Meningkatnya stres kerja tenaga medis juga dipacu karena harus selalu maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membuat kinerja karyawan menjadi buruk sesuai dengan Teori Susanto (2010) yang mengatakan bahwa stres yang berlebihan,

berkepanjangan, tak terpecahkan, akan berpengaruh negatif pada kesehatan dan kinerja. Total rata-rata hasil jawaban setiap kuisioner pada variabel stress kerja sebesar 2,99 dengan kategori cukup berat . Hal ini menandakan bahwa tingkat stress kerja tenaga medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu mengalami stress dengan kategori cukup berat. Jawaban pernyataan tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “kekhawatiran” dengan nilai rata-rata sebesar 3,32 dengan kategori cukup berat hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang di alami oleh tenaga medis dipicu oleh rasa kekhawatiran yang berlebihan, hal ini pada dasarnya disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan serta tekanan waktu dan *deadline*. Hasil ini didukung dengan pendapat atau teori yang dikemukakan oleh Sagala (2011) yang menyatakan bahwa ketika stress yang dialami seseorang meningkat, maka tingkat kinerja juga yang dihasilkan juga ikut meningkat, apabila tingkat stress yang dialami tersebut melebihi kapasitas individu dalam menghadapinya maka dapat menghasilkan kinerja yang menurun. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dkk (2024) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syaputra (2024) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu. Artinya bahwa jika semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima. Kemudian untuk variabel ini memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja daripada variabel stress kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu. Artinya bahwa jika stress kerja semakin tinggi maka akan menurunkan kinerja. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan tidak terbukti dan ditolak .

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzi. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press.
- Edi, Sutrisno. (2011). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Kencana.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill
- Hasibuan, Malayu S, P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. 1 ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P. Stephen. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13* . Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani. Jakarta: Erlangga.
- Sagala, E.J dan Rivai, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi Kedua*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Salsabila, M., Roswaty, R., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mandiri Tunas Finance Palembang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 3569-3576.
- Susanto, J. (2010). T'ai Chi-The Great Harmony. *Seni Menjalani Kehidupan-Falsafah, Gerakan, Manfaat*. Jakarta: PT Gramedia
- Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379-398.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Widiana, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).