



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 1844-1856

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

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

Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19

Justin Gregorio Puglisi^{1✉}, Zahera Mega Utama², Norman Zainal³

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email: justinpuglisi@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres dan disiplin kerja terhadap kinerja dokter gigi muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama pandemi covid-19. Metode: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode total sampling yaitu pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sampel: Sampel dalam penelitian ini adalah 73 dokter gigi muda dari 146 dokter gigi muda di klinik Integrasi A baru (2020). Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dokter gigi muda selama pandemi Covid-19, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dokter gigi muda, dan secara simultan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dokter gigi muda di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Dokter Gigi*

Abstract

Aim: to determine the effect of stress and work discipline on the performance of young dentists at the Prof. Dr. Moestopo (Beragama) hospital of dental and oral. during the covid-19 pandemic. Method: method used in this research is associative quantitative, with a correlation study type. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study the authors took using the total sampling method, namely sampling where the number of samples is equal to the population. Research Subject: The sample in this study were 73 young dentists from 146 young dentists at the Integrasi A clinic (2020). Result: The results showed that work stress has a negative effect on the performance of young dentists at Prof. Dr. Moestopo (Beragama) hospital of dental and oral. During the Covid-19 Pandemic, work discipline affected the performance of Junior Dentists at Prof. Dr. Moestopo (Beragama) hospital of dental and oral during the Covid-19 Pandemic, and simultaneously work stress and work discipline affect the performance of Young Dentists at the Prof. Dr. Moestopo (Beragama) hospital of dental and oral during the Covid-19 Pandemic.

Keywords: *Work Stress, Work Discipline, Performance, Dentist*

PENDAHULUAN

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) merupakan infeksi saluran pernafasan yang disebabkan oleh virus SARS-CoV 2. COVID-19 dapat ditularkan melalui kontak fisik yang erat antar individu dan *droplet* saluran pernafasan dan dapat bertransmisi secara *airborne* pada saat melakukan prosedur *aerosol*. Orang yang paling berisiko tertular penyakit ini adalah orang yang kontak erat dengan pasien COVID-19 termasuk yang merawat pasien COVID-19.

Stres kerja secara garis besar adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh secara emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sumber potensi penyebab stres adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hu, dkk (2020) menyatakan bahwa tingkat kelelahan dan ketakutan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya semakin tinggi. Sekitar setengah dari responden tenaga kesehatan memiliki kelelahan secara emosional sebesar 60,5%, tingkat depersonalisasi 42,3%, dan prestasi pribadi sebesar 60,6%.

Disiplin kerja menurut Ardana, dkk (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta tanggung menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vallennia K, dkk (2020) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar

Sosro Rancaekek menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 21,9% terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di bulan Mei 2023 – Juni 2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pemilihan metode deskriptif korelasional dalam penelitian ini didasarkan dari tujuan penelitian untuk mengkaji dan melihat Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dokter Gigi Muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama Pandemi Covid-19.

Adapun definisi operasional penelitian ini adalah Variabel X meliputi X_1 : Stres Kerja, X_2 : Disiplin Kerja, dan Variabel Y: Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah para dokter gigi muda di klinik Integrasi A (2020) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) sebanyak 146 dokter gigi muda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling*, yaitu *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini penulis memberikan kriteria yaitu dokter gigi muda di klinik Integrasi A (2020) yang sudah menyelesaikan *requirement* paling sedikit 80%, berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 73 dokter gigi muda dari 146 dokter gigi muda di klinik Integrasi A baru (2020). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu responden menjawab sesuai arahan pertanyaan yang jawabannya sudah tersedia, disampaikan langsung kepada dokter gigi muda di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang masuk sebagai sampel.

Data Primer, menurut Kuncoro (2013) adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil kuesioner mengenai pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dokter gigi muda di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Data Sekunder, menurut Kuncoro (2013) adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini yaitu menggambarkan data telah terkumpul mengenai tanggapan responden terhadap item-item dalam penelitian, dengan menghitung nilai tertinggi dan terendah dari pertanyaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik inferensial untuk menguji hipotesis dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, statistik ini untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan

terikat. Pada penelitian ini, statistik inferensial akan menguji pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dokter gigi muda di RSGM Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Jenis Kelamin Responden Yang Diteliti

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	Laki-Laki	12	16,4	16,4	16,4
	Perempuan	61	83,6	83,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang disebarikan kepada 73 responden, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis laki-laki sebanyak 12 responden dengan tingkat persentase 16,4% dan responden berjenis perempuan sebanyak 61 responden dengan persentase 83,6%. Dengan demikian mayoritas para dokter gigi muda di klinik Integrasi A Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) adalah berjenis kelamin perempuan.

Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N - 2$ jadi $73 - 2 = 71$, sehingga r tabel = 0,228, maka seluruh pernyataan pada variabel stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Cronbach Alpha	N of Items
,904	5

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,904 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja, stres kerja, dan disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51646170
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,047
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini seluruh variabel penelitian yakni kinerja, stress kerja, dan disiplin kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,262	,002
Stres Kerja	-,429	,669
Disiplin Kerja	-1,386	,170

Sumber: Data Primer 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kerjam disiplin kerja, dan kinerja tidak variabel seluruh variabel nilai Sig. Lebih terjadi masalah heterokedasitas besar dari 0,05, artinya pada variabel stres

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
1 (Constant)	-2,784	2,206
Stres Kerja	,520	,058
Disiplin Kerja	,421	,118

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer 2023

Hasil persamaan analisis regresi berganda yang telah dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu: (1) Nilai koefisien konstanta adalah -2,784 artinya jika hasil stres kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja (Y) adalah sebesar 2,784. (2) Nilai koefisien stres kerja (X1) adalah sebesar 0,520 Nilai koefisein bernilai positif artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai pada variabel stres kerja, maka akan menurunkan nilai kinerja sebesar --0,520. (3) Nilai koefisien disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,421. Nilai koefisien bernilai positif artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai pada variabel disiplin kerja, maka akan menurunkan nilai kinerja sebesarat -0,421.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,686	2,55216

Predictors: (Constan), Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh disiplin kerja. Sedangkan sisanya 30,5% nilai R Square sebesar 0,695 atau hasil dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ini menunjukkan bahwa 69,5% perolehan diteliti dalam penelitian ini dipengaruhi oleh stres kerja dan kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,635	2,75355

Predictors: (Constan), Stres Kerja

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,345	,336	3,71311

Predictors: (Constan), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 atau 80% artinya kekuatan hubungan antara variabel stres kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y) adalah 0,800 berada direntang nilai 0,80-1,000. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja memiliki korelasi sangat kuat. Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,601 atau 60,1% artinya kekuatan hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y) adalah 0,601 berada direntang nilai 0,60-0,799. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja memiliki korelasi kuat.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Model	R	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,784	2,206		-1,262	,211
Stres Kerja	-,520	-,058	-,673	-8,960	,000
Disiplin Kerja	,421	,118	-,267	3,556	,001

Devendent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis T parsial di atas, variabel stres kerja memiliki nilai thitung > ttabel yaitu (- 8,960 > -1,667) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha terima. Variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung > ttabel yaitu (3,556 > 1,667) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Hal

ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha terima.

Tabel 10. Hasil Uji f (Simultan) ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1039,095	2	519,548	79,765	000 ^b
Residual	455,946	70	6,514		
Total	1495,041	72			

Berdasarkan hasil uji f simultan anova di atas, karena nilai fhitung > ftabel ($79,765 > 2,74$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Dokter Gigi Muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama Pandemi Covid-19

Hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800, artinya kekuatan hubungan antara variabel stres kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y) adalah 0,800 berada direntang nilai 0,80-1,000. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja memiliki korelasi sangat kuat. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu ($-8,960 > -1,667$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19.

Stres merupakan akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan yang terjadi maka semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Asih et al. 2018) Stres merupakan reaksi negatif dari seseorang yang mengalami suatu tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

Menurut Robbin (2018) menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan, mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Menurut William (2017) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stres yang dapat mempengaruhi kinerja yang rendah. Stres pada pegawai bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada kinerjanya,

melainkan stres dapat juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaan untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.

Stres yang dialami oleh Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19 membuat mereka menjadi tidak nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja mereka tidak maksimal hal ini sangat merugikan pihak rumah sakit. Penelitian oleh Chairizal, dkk (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin rendah kinerja mereka, begitu juga sebaliknya. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa Tingginya stres kerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama masa pandemi COVID-19 menyebabkan tenaga kesehatan terutama dokter gigi muda kurang maksimal menjalankan pelayanan kesehatan gigi dan mulutnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dokter Gigi Muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama Pandemi Covid-19

Hasil pengujian korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,601 berarti bahwa kekuatan hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel Kinerja (Y) berada di rentang nilai 0,600,799. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja memiliki korelasi kuat. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai thitung > ttabel yaitu (3,556 > 1,667) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19.

Disiplin yang bagus dapat dinilai dari besarnya tingkat sadar para pegawai dalam menaati semua peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh suatu organisasi serta menaikkan efisiensi dan kinerja (Susanto, 2018). Pegawai dengan disiplin yang baik tentu menjadi gelisah melalaikan pekerjaan jika belum selesai, sebaliknya akan bangga jika bisa menangani pekerjaan tepat pada waktunya. Pegawai yang disiplin memiliki ambisi untuk menangani pekerjaannya dalam waktu tertentu dan selalu memomorsatukan pekerjaan yang urgent dan harus diselesaikan terlebih dahulu (Afandi, 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. RSGM Moestopo telah meningkatkan peraturan disiplin kerja terhadap dokter gigi muda yang berkerja selama masa pandemi COVID-19. Dalam menjalankan pelayanan kesehatan gigi

dan mulut, dokter gigi muda harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan RSGM Moestopo.

Salah satu peraturan yang wajib ditaati selama masa pandemi COVID-19 adalah penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap, melakukan swab antigen pasien dan operator, dan membersihkan alat dan dental unit yang digunakan.

Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dokter Gigi Muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama Pandemi Covid-19

Hasil Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa 69,5% perolehan kinerja dipengaruhi oleh stres kerja dan disiplin kerja. Dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($79,765 > 2,74$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Dokter Gigi Muda Di Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Selama Pandemi Covid-19.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hu dan kawan-kawan pada tahun 2020 menyatakan bahwa tingkat kelelahan dan ketakutan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya semakin tinggi. Sekitar setengah dari responden tenaga kesehatan memiliki kelelahan secara emosional sebesar 60,5%, tingkat depersonalisasi 42,3%, dan prestasi pribadi sebesar 60,6%. Zhong (2020) menyebutkan bahwa pada saat merawat pasien yang terinfeksi COVID-19, tenaga kesehatan memiliki tingkat beban kerja, rasa lelah, frustrasi, tidak nafsu makan yang tinggi. Tenaga kesehatan tetap dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional dan sempurna meskipun di tengah pandemi COVID-19 ini. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa kesehatan merupakan bidang jasa yang menjadi kebutuhan utama masyarakat. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan juga harus memerhatikan sumber daya manusianya di tengah pandemi COVID-19 karena tanpa dukungan sumber daya manusia yaitu tenaga kesehatan, tujuan dari rumah sakit itu tidak dapat terlaksana dengan baik

Penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya pengungkapan fenomena yang sesungguhnya dari masalah yang didefinisikan sebagai variabel penelitian. Melalui kajian konsep dan teori, ternyata terdapat banyak faktor atau variabel bebas yang berhubungan dengan kinerja. Akan tetapi, oleh karena keterbatasan sumberdaya penelitian, maka variabel bebas yang diduga dapat berhubungan dengan kinerja, kemudian dibatasi, sehingga hanya sebuah variabel bebas yang diduga kuat dapat mempengaruhi variabel terikat tersebut.

1. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Mengingat faktor-faktor tersebut membutuhkan pengamatan dan pengukuran yang lebih cermat, maka dalam

penelitian ini dibatasi hanya sebuah variabel, yaitu variabel stres kerja dan disiplin kerja.

2. Hasil definisi operasional dan penyusunan instrumen penelitian, belum dapat mencerminkan ukuran tunggal yang universal. Hal ini disebabkan oleh banyaknya teori yang menggunakan berbagai pendekatan model berbedabeda. Penyusunan instrumen penelitian ini dilakukan dengan mencari suatu ukuran majemuk yang lebih umum dan sudah dikenal. Untuk keperluan penelitian lain yang lebih mendalam, maka kekurangan dan keterbatasan tersebut diharapkan menjadi perhatian.
3. Masalah dalam hal penyusunan instrumen penelitian, belum sepenuhnya mencerminkan karakteristik dimensi yang merepresentasikan suatu variabel secara utuh sesuai definisi konseptualnya. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu dan kurang tersedianya secara memadai literatur mengenai variabel-variabel yang akan diukur. Masalah kuantitas, mencerminkan banyaknya butir-butir yang ditetapkan sebagai alat ukur, dirasakan masih kurang lengkap. Setiap variabel dalam pengukuran ketiga variabel penelitian ini, hanya diwakili masing-masing sebanyak 5 (Y), 7 (X1), 5 (X2), dan butir pernyataan dan tanggapan, yang seharusnya lebih dari itu. Hal ini disebabkan adanya anggapan bahwa para responden terutama bagi perawat yang memiliki aktivitas yang padat, untuk memberikan tanggapan terhadap kuesioner yang panjang dan lebar. Kondisi demikian ini memungkinkan bisa mengurangi konsentrasi responden dalam memahami setiap butir pertanyaan, sehingga tanggapan yang dipilih menjadi kurang sesuai dengan keadaan sikap responden yang sesungguhnya.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian-pengujian hipotesis, kesimpulan pada penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dokter gigi muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi muda. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter gigi muda di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ardana IK, Mujiati WN, Utama I. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bejo S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga, Jakarta.
- Danim S. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi, Cetakan ke-1*, Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Donni DP, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James. L, Jhon M., Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2008. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gudjarati D, 1999. *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan, Cetakan Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Ghozali I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Henry S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: STIE.
- Hernowo, Farid M. 2005. *Pengaruh dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Handoko TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ketiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Kuncoro M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). 2011. *Standar Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik.

- Mangkunegara AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah sakit*. Bandung: ROSDA.
- Mas'ud F. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Muhammad N. 2005. *"Total Quality Management"*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Munandar AS. 2001. *Psikologi industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress).
- Nur I, Supomo B. 1999. *Metode penelitian bisnis (untuk akuntansi dan manajemen)*, edisi pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins SP. 2003. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*. 6th Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood Cliff, New Jersey
- Siagian SP. 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora B. 2015. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siti N. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang*. 2007
- Soehardi S. 1999. *Pengantar Metodologi Penelitian SosialBisnis- Manajemen*, Yogyakarta: Lukman Offset.
- Soeprihantono J. 1996. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Perawat*. Yogyakarta: BPFE.
- Subagyo DP. 1996. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE. Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo. 2012. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Supranto. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid I, Erlangga, Jakarta. 2000.
- Suwatno H, Prianisa JD. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Unaradjan D. 2003. *Manajemen Diaiplin*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Umar H. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal R, Basri AF. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja rafindo Persada. Wijono DM. 2000. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Winardi J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi edisi revisi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hu B, Guo H, Zhuo P, Shi ZL. Characteristics of SARS-CoV-2 and COVID-19. *Springer Nature*. 2020; 19(3): 141-154.
- Jafar S. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. *Jurnal UIN Alauddin Makassar*: 2018:1-7
- Mangkunegara. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Resento*. 2009: 1; 1-9
- Purnomo J. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara". *Jurnal Daya Saing*. 2008: 9(1);pp29-39.
- Wijono, Pengaruh Interaksi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Supervisor di sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2001; 1(2):1-5.
- Zhong, dkk. Nurses endured high risks of psychological problems under the epidemic of COVID-19 in a longitudinal study in Wuhan China. *J Psychiatr Res*. 2020;131: 132137.
- Kartika DS. *Urgensi Undang-Undang Tentang Keperawatan*. <http://www.academia.edu/>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2023 Tentang Kesehatan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.