

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang

Dini Nurul Kamilah¹, M. Ichsan Hadjri², Zunaidah³

^{1,2,3} Program Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
dinikamilaah@gmail.com, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id, zunaidah@unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on the performance of health workers at the Kalidoni Health Center in Palembang City. The population in this study were all health workers at the Kaldioni Health Center in Palembang City with a sample of 38 people, using a saturated sampling technique. Saturated sampling technique is a sampling technique when all members of the population are sampled. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The data was processed using the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) program version 25. Based on the results of this study it shows that the work discipline variable has a positive and significant effect on performance, while the work stress variable has a negative and significant effect on performance, and work discipline and work stress as a whole together influence the performance of Health Workers at the Kalidoni Health Center in Palembang City.

Keywords: *Work Discipline, Work Stress, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Kaldioni Kota Palembang dengan sampel berjumlah 38 orang, dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja dan stres kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran paling penting di setiap pelaksanaan kegiatan organisasi, keberadaan sumber daya manusia menentukan kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi. SDM sangat penting untuk organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai agar dapat bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021).

SDM sebagai pengelola sistem dalam organisasi, tentu dalam hal ini terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan oleh SDM seperti kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan serta kenyamanan bekerja. Oleh karena itu dengan SDM yang baik maka diharapkan hasil kerja atau kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik pula.

Kinerja merupakan hasil dari sukses atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2021) adalah hasil kerja yang telah diraih oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang ada sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2020) salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang menaati segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam organisasi disiplin sangat penting digunakan untuk memotivasi para pegawai agar dapat mengedepankan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun berkelompok. Tenaga kerja yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Maka dari itu, kesadaran seseorang dalam mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi sangat diperlukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2016) ialah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2021) stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Adapun penyebab dari stres kerja ini adalah beban kerja yang tinggi, konflik antar pribadi dan kelompok sampai masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga dan masalah fisik (Handoko, 2016).

Pusat Kesehatan Masyarakat atau biasa disebut dengan Puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat penting di Indonesia. Tugas utama puskesmas adalah melaksanakan kebijakan pembangunan kesehatan pada daerah kerjanya. Upaya kesehatan masyarakat melalui puskesmas, mempunyai tujuan untuk mencegah dan mengatasi masalah kesehatan serta memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan mengatasi masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat (Depkes RI, 2014).

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Puskesmas Kalidoni merupakan salah satu puskesmas yang berada di bawah Dinas Kesehatan Kota Palembang yang memiliki peranan untuk menjamin kesehatan masyarakat, memberi pelayanan yang bermutu bagi masyarakat, serta meningkatkan kerja sama terkait dengan unsur-unsur dibidang kesehatan. Berikut ini adalah jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Penilaian kedisiplinan kerja pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang dapat dilihat dari absensi dan jumlah keterlambatan tenaga kesehatan, dimana jumlah absensi dan keterlambatan menunjukkan kurangnya kedisiplinan kerja tenaga kesehatan. Hal ini dibuktikan dari tingkat absensi tinggi dan tingkat keterlambatan yang paling tinggi. Tingkat absensi dan keterlambatan kerja yang tinggi ini dapat menyebabkan kurangnya upaya pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, adapun fenomena dari stres kerja yang dibuktikan dari data kunjungan pasien. Berikut ini adalah data kunjungan pasien di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang yang menunjukkan adanya indikasi stres kerja tenaga kesehatan.

Adanya fenomena stres kerja yang dilihat dari kunjungan pasien yang melebihi target pada beberapa bulannya. Dengan pasien yang melebihi target ini dapat menambah beban kerja yang mengakibatkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) adalah suatu upaya untuk melakukan penilaian hasil kerja tenaga kesehatan di puskesmas. Kinerja tenaga kesehatan ini diukur berdasarkan standar yang sudah ditetapkan oleh dinas kesehatan berupa upaya pelayanan yang dilakukan puskesmas setiap tahunnya.

Adapun cakupan penilaian pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang adalah sebagai berikut:

- >91 : Baik
- 81-90 : Cukup
- ≤80 : Kurang

Terdapat beberapa tingkat penilaian kinerja yang turun dari tahun 2020 ke tahun 2021, dan ada beberapa kategori penilaian di bawah 80 persen, artinya penilaian kinerja yang kurang maksimal dikategori tersebut. Hal ini menunjukkan adanya masalah atau fenomena mengenai kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu Wandu dan Hakiki (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rimawati (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kemudian penelitian dari Purwanti (2020) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dan penelitian Riefky (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pandangan lain dari penelitian Muna dan Isnawati (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian dari Sanjaya (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian dari Aniversari (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian dari Ahmad (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena dan *research gap* di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang".

KAJIAN PUSTAKAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2021) adalah penerapan manajemen untuk memperkuat peraturan-peraturan organisasi. Kedisiplinan seseorang tidak hanya sekedar taat dan patuh terhadap peraturan saja, tetapi juga mempunyai niat dan tekad untuk mempertahankan ketaatan terhadap peraturan yang ada. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang ada. Kesediaan merupakan suatu perbuatan, tingkah laku serta sikap yang sesuai dengan peraturan organisasi. Sedangkan Kesadaran yakni perilaku

seseorang yang taat terhadap semua peraturan secara sukarela dan tanpa paksaan serta sadar akan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.

Ada 4 dimensi pada variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menurut Singodimedjo dalam Sutrisno yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap peraturan organisasi; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; 4) Taat terhadap norma.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2021) adalah perasaan yang dialami berupa rasa tertekan saat menghadapi pekerjaan. Gejala yang tampak dari stres kerja ini adalah emosi tidak stabil, sulit tidur, perasaan tidak tenang, cemas, tegang, gugup dan lain sebagainya. Stres kerja dapat disebabkan oleh di antaranya adalah beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang sempit, pengawasan kerja yang rendah, suasana kerja yang tidak sehat dan lain sebagainya. Adapun pengertian stres kerja menurut pendapat dari Hasibuan (2020) adalah suatu keadaan kecemasan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seorang. Akibat dari orang yang mengalami stres dapat menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, sering marah-marah, agresif dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Ada 5 dimensi pada variabel stres kerja dalam penelitian ini menurut Robbins yaitu: 1) Tuntutan tugas; 2) Tuntutan peran; 3) Tuntutan antar pribadi; 4) Kepemimpinan; 5) Struktur dan iklim organisasi.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja yang dicapai atas kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2020) definisi kinerja yakni suatu hasil kerja yang diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya atas dasar keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Ada 5 dimensi pada variabel kinerja dalam penelitian ini menurut Mathis dan Jackson yaitu: 1) Kuantitas; 2) Kualitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Kemandirian; 5) Kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dimana pengolahan data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Teknik sampling menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product & Service Solution*). Metode Analisa pada penelitian ini yaitu 1) Teknik analisis data: uji validitas, uji reliabilitas, MSI; 2) uji statistik: analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis

koefisien determinasi 3) Uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi; 4) Uji hipotesis: Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun hasil dari uji validitas variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Pernyataan ke-1	0,732	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-2	0,630	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-3	0,758	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-4	0,489	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-5	0,582	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-6	0,607	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-7	0,656	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-8	0,583	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-9	0,556	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-10	0,678	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-11	0,406	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-12	0,402	0,2709	Valid
Stres Kerja (X2)	Pernyataan ke-1	0,499	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-2	0,338	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-3	0,685	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-4	0,499	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-5	0,611	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-6	0,417	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-7	0,551	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-8	0,541	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-9	0,506	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-10	0,466	0,2709	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan ke-1	0,801	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-2	0,737	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-3	0,795	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-4	0,806	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-5	0,725	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-6	0,710	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-7	0,823	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-8	0,619	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-9	0,537	0,2709	Valid
	Pernyataan ke-10	0,578	0,2709	Valid

Pernyataan ke-11	0,355	0,2709	Valid
Pernyataan ke-12	0,439	0,2709	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 1 menyatakan bahwa hasil dari butir pernyataan memiliki r-hitung lebih besar r-tabel (0,2709), sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Disiplin Kerja)	0,836	0,6	Reliabel
X2 (Stres Kerja)	0,684	0,6	Reliabel
Y (Kinerja)	0,886	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas yaitu uji reliabilitas bahwa pada setiap variabel nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih dari 0,6. Artinya dapat dinyatakan bahwa setiap variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

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

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21424550
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negatif	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asympt. Sig* lebih besar dari 0,05 yakni 2,00 artinya dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin Kerja	.995	1.005
Stres Kerja	.995	1.005

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,005 pada masing-masing variabel independen yakni disiplin kerja dan stres kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 <i>(Constant)</i>	.025
Disiplin Kerja	.072
Stres Kerja	.707

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X1) sebesar 0,072 dan stres kerja sebesar 0,707. Artinya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.606

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai DW lebih besar nilai du (1,5937) dan lebih kecil dari nilai $4-du$ (2,406). Sehingga $du < DW < 4-du$ adalah $1,5937 < 1,606 < 2,406$. Maka dapat disimpulkan pada model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.281	8.701		0.722	.475
Disiplin Kerja	1.027	.150	.713	6.870	.000
Stres Kerja	-.402	.142	-.294	-2.837	.008

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Hasil di atas menunjukkan konstanta (a) sebesar 6,281 sedangkan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1,027 dan variabel stres kerja sebesar -0,40 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.281 + 1.027 X_1 - 0,402 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Stres Kerja
- e = Error

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,281 artinya jika variabel independen yakni disiplin kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja (Y) adalah 6,281 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 1.027 artinya jika disiplin kerja dinaikan sebesar 1 satuan dan nilai variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1.027 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0,402 artinya jika stres kerja dinaikan sebesar 1 satuan dan nilai variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,402 satuan.

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791	.625	.604	3.305

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Hasil tabel 8 didapat bahwa nilai r yaitu sebesar 0,791. Angka tersebut diinterpretasikan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki hubungan atau tingkat keeratan yang kuat untuk mempengaruhi tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Besarnya pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan yaitu sebesar 79,1%.

Nilai koefisien determinasi atau R² yakni sebesar 0,625. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variabel terikat dalam hal ini kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang sebesar 62,5%. Sementara sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti menurut Hasnah (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji t

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
1 <i>(Constant)</i>	6.281	8.701		0.722	.475
Disiplin Kerja	1.027	.150	.713	6.870	.000
Stres Kerja	-.402	.142	-.294	-2.837	.008

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel disiplin kerja mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 6,870 > t\text{-tabel } 2,03011$. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.
2. Hasil uji t pada variabel stres kerja mendapatkan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } \pm 2,837 > t\text{-tabel } \pm 2,03011$. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel stres kerja terhadap kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Tabel 10. Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	Regression	638.081	2	319.041	29.212	.000 ^b
	Residual	382.261	35	10.922		
	Total	1020.342	37			

a. *Dependent Variable*: Y_Kinerja

b. *Predictors*: (Constant), X2_Stres Kerja, X1_Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 29.212. Hasil perhitungan memperoleh nilai F hitung $29.212 > F$ tabel 3,26 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Hasil uji secara parsial memperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($6,870 > 2,03011$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis pertama pada penelitian ini diterima yaitu disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Artinya dengan meningkatnya disiplin kerja tenaga kesehatan maka semakin meningkat pula kinerjanya. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian didukung oleh pernyataan dari Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian suatu organisasi. Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wandu (2022) yang menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kesehatan dan penelitian dari Nuriyah (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai -t hitung $< -t$ tabel ($-2,837 < -2,03011$) dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, maka hasil hipotesis kedua pada penelitian ini diterima yaitu Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang, maka semakin rendah pula kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2021) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja tenaga Kesehatan dan penelitian dari Prabawanti (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kesehatan.

Hasil penelitian pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai F hitung > F tabel (29,212 > 3,26) dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka hasil hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima yaitu Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Hasil dari analisis koefisien korelasi (r) diketahui r sebesar 0,791 artinya disiplin kerja dan stres kerja memiliki hubungan sebesar 79,1% untuk mempengaruhi kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi R² sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 62,5% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja dan penelitian dari Setiaji (2020) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang
3. Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Puskesmas Kalidoni Kota Palembang disarankan harus lebih memperhatikan tingkat absensi para tenaga kesehatan, memberikan *reward* yang jelas terhadap tenaga kesehatan yang sering datang tepat waktu seperti tunjangan kehadiran dan memberikan *punishment* terhadap tenaga kesehatan yang sering datang terlambat seperti pemotongan gaji atau teguran ringan.
2. Puskesmas Kalidoni Kota Palembang disarankan agar dapat memperhatikan tingkat stres kerja para tenaga kesehatan terutama pada pembagian tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai, dengan menganalisis kembali analisis jabatan dan menyempurnakannya kembali karena ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai yang mungkin dikerjakan oleh tenaga kesehatan yang tidak tepat serta penerapan standar kerja yang membebani para tenaga kesehatan

dengan memberikan tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan secara merata agar para tenaga kesehatan tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan.

3. Puskesmas Kalidoni Kota Palembang disarankan untuk harus melakukan pengawasan secara tepat dan ketat serta mempertahankan peraturan sesuai standar dan SOP agar kinerja tenaga kesehatan meningkat sehingga kinerja dapat tercapai dengan maksimal.
4. Penelitian ini hanya mengukur variabel disiplin kerja dan stres kerja tenaga kesehatan. Untuk itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Sres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
<https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Depkes RI. (2014). *Sistem Kesehatan Nasional*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT KLM Demak Sejahtera). *Jesy*, 5(2), 1119–1130.
- Purwanti, A., Zunaidah, Z., Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 2(1), 25–41.
<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/a46/article/view/11645>
- Riefky, S., Haryati, R., & Anggriani, M. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 3(1), 73–90.
- Rimawati, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi Covid-19. *Jurnal El-Hamra: Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 7(2), 1–12.

- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1-13.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (FLURALIS)*, 1(1), 22-29.