

Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19

Enah Pahlawati¹, Efrita Norman², Rio Kartika Supriyatna³, Mia Hermaliana⁴

^{1,2}Internasional Islamic University College Selangor

^{3,4}Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor

enahpahlawati@gmail.com¹, efitanorman@gmail.com²,

rioksupriyatna@laaroiba.ac.id³, miakeisha1930@gmail.com⁴

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress, work discipline on the performance of Bogor City Hospital employees during the Covid 19 pandemic and see the effect of work stress and work discipline simultaneously on the performance of Bogor City Hospital employees during the Covid 19 pandemic. This study using a sample of 60 respondents who are employees at the Bogor City Hospital as the object of research. The method of data collection was carried out directly by using questionnaires and interviews with employees of the Bogor City Hospital. From the results of data processing (output) obtained a correlation coefficient (R) of 0.795, it can be concluded that there is a strong or high relationship between work stress and work discipline on employee performance at the Bogor City Hospital. Then seen from the value of the coefficient of determination (R²) of 0.632 or 63.2%, it can be said that the percentage contribution of the influence of the independent variable (work stress and work discipline) on the dependent variable (employee performance) is 63.2% while the rest is 36.8 % influenced or explained by other factors not included in this model.

Keywords: *work stress, work discipline, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor di masa pandemic Covid 19 serta melihat pengaruh stress kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai RSUD kota Bogor di masa pandemic Covid 19. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang responden yang merupakan karyawan pada RSUD Kota Bogor sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada karyawan RSUD Kota Bogor. Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,795, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori kuat atau tinggi antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,632 atau 63,2 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (stres kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 63,2 % sedangkan sisanya sebesar 36,8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kata kunci: *Stress kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2013 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor mempunyai tugas melakukan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam pelayanan kesehatan rujukan dan memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Pelayanan medis.
2. Pelayanan penunjang medis dan non medis.

Guna menjalankan fungsi tersebut, maka rumah sakit ini perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Bekerja di lingkungan medis di tengah pandemi COVID-19 bukanlah hal yang mudah. Merawat pasien positif COVID-19 yang beresiko menularkan infeksi tersebut kepada tenaga medis merupakan satu dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh para tenaga medis. Hal tersebut juga dialami oleh pegawai RSUD Kota Bogor. Berdasarkan data dari Ikatan Dokter Indonesia (IDI) sedikitnya ada 26 dokter yang telah gugur akibat pandemi ini. Sayangnya tantangan yang dihadapi oleh tenaga medis tidak sebatas di lingkungan kerja, di lingkungan rumah mereka dihadapkan kembali pada tantangan dalam menghadapi stigma di masyarakat tentang kemungkinan tenaga medis menjadi sumber penularan infeksi COVID-19, kondisi ini tentu dikhawatirkan berakibat pada timbulnya rasa tidak nyaman pegawai rumah sakit.

Kejadian ini tentu telah menakutkan masyarakat terutama juga kalangan medis. Adanya resiko dan rasa takut terhadap wabah Covid-19 sangat memungkinkan timbulnya stres kerja di berbagai kalangan/institusi termasuk RSUD Kota Bogor. Kemudian kondisi selanjutnya juga dapat berakibat pada menurunnya disiplin kerja pegawai sehingga tidak menutup kemungkinan bermuara kepada menurunnya kinerja pegawai.

Fenomena kinerja pegawai RSUD Kota Bogor, yaitu berdasarkan survey pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap pegawai RSUD Kota Bogor dan informasi dari pihak rumah sakit diketahui bahwa kinerja sebagian pegawai masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, kurang menguasai pekerjaan, dan dilihat dari kehadiran masih ada pegawai yang tidak berada di tempat kerja tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Adapun fenomena kondisi kinerja pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Fenomena Kondisi Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor 2021

No	Indikator Kinerja	% Jumlah
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	< 78%
2	Kemampuan menguasai pekerjaan	70%
3	Kehadiran tepat waktu	< 75%
4	Kemampuan berkoordinasi/kerja dalam tim	< 75%

Sumber: RSUD Kota Bogor, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan rata-rata indikator kinerja pegawai RSUD Kota Bogor selama masa covid-19 berada pada posisi dibawah 80%, bahkan untuk kehadiran tepat waktu telah mencapai dibawah 75%, kondisi ini menunjukkan kinerja yang perlu diperbaiki.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja, stres kerja, dan disiplin kerja antara lain; Usman (2016) menyimpulkan ada hubungan antara kemampuan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Selanjutnya hasil penelitian Kiling (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Kemudian hasil penelitian Setyawati *et.all* (2018) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil penelitian Filliantoni *et.all* (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Goni *et.all* (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. Kemudian disusul hasil penelitian Nuraini (2020) menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Akhirnya hasil penelitian Seran, *et.all* (2020), salah satu kesimpulannya bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19”.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut maka dalam penelitian ini mengidentifikasi diperlukannya perbaikan terhadap stress kerja dan disiplin kerja pada objek yang akan diteliti, sehingga berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19?
3. Apakah stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19?

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Robbins (2015) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014). Menurut Prawirosentono (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko,2014). Menurut Mangkunegara (2014) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Menurut Gibson (2013), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2015), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2014) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan

adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerjasehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariyer dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Menurut Gibson (2013) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Robbins (2013), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi
2. Kepemimpinan
3. Kualitas pekerjaan
4. Kemampuan kerja
5. Inisiatif
6. Motivasi
7. Daya tahan/ kehandalan
8. Kuantitas pekerjaan
9. Disiplin kerja

Faustino Cardoso Gomes (2010:142) mengungkapkan delapan kriteria utama kinerja yang dapat dinilai sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Indikator Kinerja Pegawai

Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). DP3 Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang didalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil

merupakan salah satu aspek pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau akuntabilitas publik.

Indikator-indikator dari kinerja pegawai antara lain, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan.
2. Kesetiaan/Loyalitas adalah kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, yang dibuktikan melalui tingkah laku dan sikap.
3. Tanggung Jawab adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan adalah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi pegawai.
5. Kejujuran adalah sikap seorang pegawai dalam mempertanggung jawabkan segala tindakan pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif.
6. Kerjasama adalah berkoordinasi dengan sesama rekan atau mitra kerja yang ada baik dengan sesama pegawai maupun dengan lintas sektoral.
7. Prakarsa adalah suatu tindakan yang diambil oleh pegawai untuk mengembangkan profesi.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran dan disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat dikembangkan atau diperinci, sehingga dapat membantu/ memudahkan dalam pelaksanaan penilaian.

Sedangkan menurut Kasmir (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu:

1. Kualitas (mutu) dan kuantitas (jumlah);
 - a. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
 - b. Kuantitaas (jumlah) untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
2. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

3. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
4. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Stres Kerja

Para ahli mendefinisikan stres beragam, berikut definisi stres seperti menurut para ahli: Menurut Sondang P. Siagian (2014): Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, Sedangkan menurut A.A Anwar Mangkunegara (2014) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Definisi lain stres menurut Luthan dalam Manurung (2011) Stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain daripada biasanya.

Sumber Sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2014) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu

3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Prilaku negatif anak anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan.
7. Mengidap penyakit berat

1.2.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Charles D, Spielberg dalam Hulaifah (2012) secara umum stress kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan organisasi, sebagai berikut :

1. Dimensi Stres Individu
 - a. konflik peran
 - b. beban karir
 - c. pengembangan karir
 - d. hubungan dalam pekerjaan
2. Dimensi Stres Organisasi
 - a. Struktur organisasi
 - b. Kepemimpinan

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2020) disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswanto (2010) menjelaskan arti disiplin sebagai berikut: "Suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2014) adalah: "Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinungan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu "Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan baik oleh pemerintah etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu". Selanjutnya Davis (2014) yang di kutip oleh Mangkunegara (2014) "*Dicipline is management action to enforce organization standar*" (Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Berdasarkan pengertian- pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo (dalam Edy, 2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan kepada perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan dimana karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinannya dalam menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak mungkin diterapkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah. Oleh sebab itu, disiplin dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian, karyawan mendapat kepastian bahwa siapa saja dan perlu dilakukan sanksi bagi yang melanggar tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi. Sebaliknya, jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan pada karyawan yang

melanggar disiplin, hal itu akan berpengaruh pada karyawan lainnya. Karyawan akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar saja tidak pernah kena sanksi”.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin. Bagi sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan tidak diperlukan lagi. Namun untuk karyawan lainnya, menegakkan disiplin harus dilakukan dengan dipaksa dan diawasi.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar pada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia tidak hanya dekat secara fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti batin. Pimpinan yang demikian selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku.

Tipe-tipe disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2014) Tipe-tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga, yaitu :

1. Disiplin *Preventif* merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pimpinan.
2. Disiplin *Korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin *Progresif* yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses :
 - a. Teguran lisan, kalau masih terulang
 - b. Teguran tertulis (yang menjadi catatan negatif bagi pegawai), kalau masih terulang.
 - c. Skorsing satu minggu, kalau masih terulang.
 - d. Skorsing satu bulan, kalau masih terulang.
 - e. Memecat pegawai tersebut.

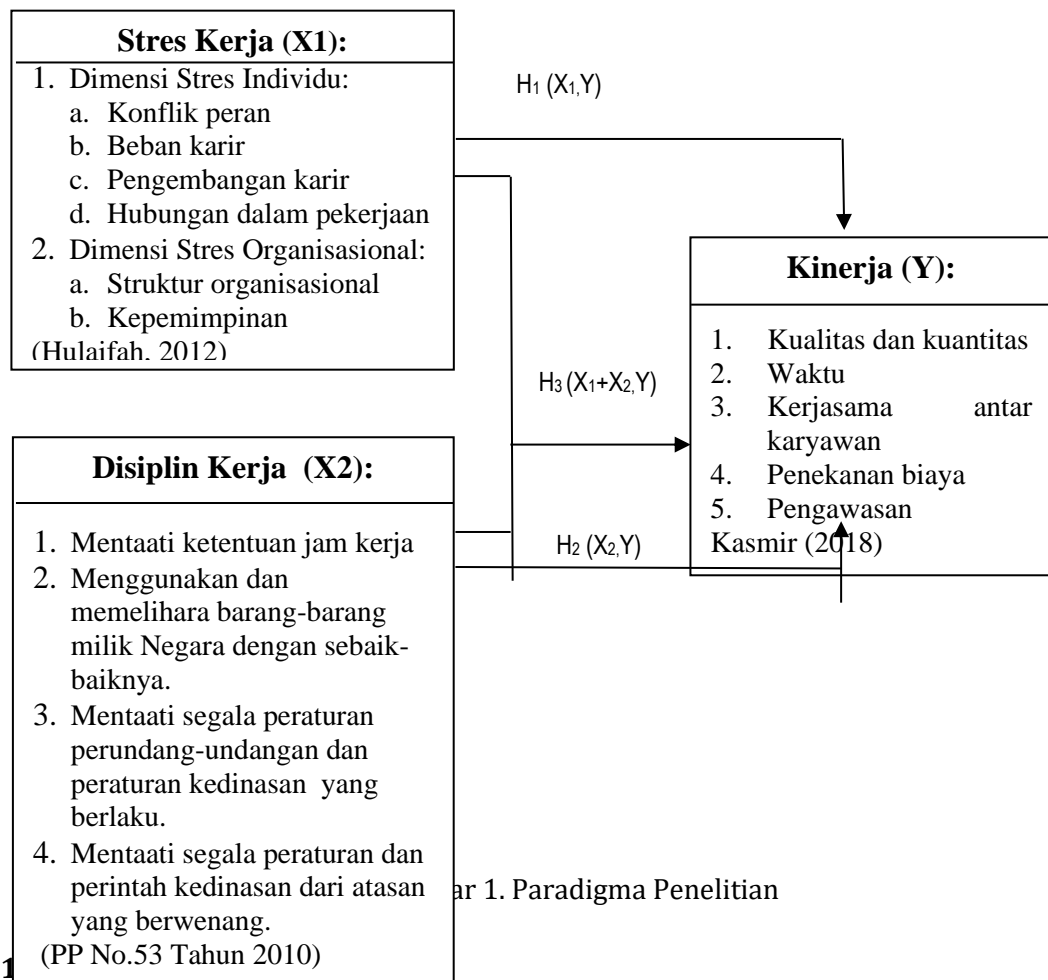
Indikator Disiplin

Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 kaitannya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil disebutkan beberapa kewajiban yang menjadi indikator kedisiplinan pegawai negeri sipil antara lain:

1. Mentaati ketentuan jam kerja.

2. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
3. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
4. Mentaati segala peraturan dan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

Berdasarkan berbagai uraian diatas mengenai stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor maka dapat disusun paradigma penelitian, seperti yang disajikan pada Gambar .1. dibawah ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka teori dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19.
3. Stres Kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bogor pada masa pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Metode Penetapan Sampel

Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi yang ciri-ciri atau karakteristiknya benar-benar diselidiki. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka lebih baik diambil antara 10–15 % atau 20 – 25%. Pada penelitian ini penulis melakukan koordinasi dengan bagian personalia RSUD Kota Bogor sehingga ditentukan 100 pegawai yang direncanakan menjadi responden penelitian, namun setelah dilakukan penyebaran kuesioner, maka diperoleh kembali hanya 60 kuesioner yang diisi dengan lengkap sehingga jumlah tersebut ditetapkan sebagai sampel. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Sampel yang menggunakan *convenience sampling* ini informasi akan dikumpulkan dari anggota populasi yang dapat ditemui dengan mudah untuk memberikan informasi tersebut.

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (kinerja pegawai)

X_1, X_2 = Variabel Independen (stres kerja dan disiplin kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi (stres kerja dan disiplin kerja)

et = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi setiap Variabel

Sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka pada penelitian ini penulis berhasil menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuesioner kepada sebanyak 60 orang responden. Kemudian jawaban responden tersebut diolah secara deskriptif, maka hasilnya dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	60	25	40	33.28	3.168
Stres Kerja	60	25	40	34.43	3.326
Disiplin Kerja	60	24	40	33.55	3.855
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel di atas menunjukkan secara ringkas nilai maksimum dan minimum yang dicapai masing-masing variabel dan rata-rata serta standar deviasinya berdasarkan jawaban dari enam puluh orang responden.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) untuk melakukan pengujian validitas.

r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60, maka didapat r tabel sebesar 0,254. Selanjutnya dilakukan r tabel tersebut di bandingkan dengan r hitung masing-masing variabel. Hasil Uji validitas item pertanyaan untuk semua variabel diketahui r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel yaitu stress kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dari hasil olah data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda tentang Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,549	2,914		1,561	0,124
Stres Kerja	0,559	0,084	0,587	6,630	0,000
Disiplin Kerja	0,283	0,073	0,344	3,891	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hasil uji regresi pada tabel di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,549 + 0,559X_1 + 0,283X_2$$

1. $a = 4,549$ artinya jika X_1 dan X_2 nilainya 0, maka Y nilainya adalah 4,549
2. Koefisien regresi variabel X_1 (stres kerja) sebesar 0,559; artinya jika nilai X_1 mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,559 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Artinya semakin pegawai tidak mengalami stres kerja, maka akan semakin baik pula kinerjanya.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,283; artinya jika nilai X_2 mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,283 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,795 ^a	0,632	0,619	1,954

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2021

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,795, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori kuat atau tinggi antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,632 atau 63,2 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (stres kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja

pegawai) sebesar 63,2 % sedangkan sisanya sebesar 36,8 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji regresi Simultan dan Parsial

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 49,026, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $n=60$ sebesar 3,16 karena F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor.

Pengujian koefisien regresi parsial variabel Stress, disiplin dan Kinerja dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 60$ diperoleh t tabel sebesar = 2,00247. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 6,630 untuk stres kerja, lalu 3,891 untuk disiplin kerja (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan secara parsial stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zafar, *et. all* (2015) yang menyimpulkan ada hubungan yang positif dan sedang antara stres kerja dan kinerja pegawai, kemudian penelitian Goni, *et. all* (2019) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. Selanjutnya terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini sejalan dengan Kiling (2016) yang salah satu kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lalu hasil penelitian Nuraini (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi secara parsial, maka stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperbaiki stres kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi secara parsial, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai yang ada.
3. Stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor.

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; pertanyaan no.10, tentang menyikapi perhatian pimpinan sebagai pemicu semangat untuk pengembangan karir. Hal ini dapat ditindak lanjuti dengan adanya kegiatan pengarahan kepada pegawai agar lebih responsive terhadap arahan pimpinan.
2. Berdasarkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; item pertanyaan no.2, 4, dan 6. Untuk item no.2 dapat dievaluasi bagaimana agar pegawai tidak mengalami sakit kepala akibat beban kerja yang berlebihan. Untuk item no. 4, dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tugas yang dibebankan tidak dirasakan terlalu berat oleh pegawai. Sedangkan untuk item no.6 hal ini dapat ditindak lanjuti dengan melakukan pengawasan agar pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan.
3. Berdasarkan kesimpulan stress kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,8 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan guna mencari faktor lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Filliantoni, Bryan; Hartono, Sri; Sudarwati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil, Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika Vol.3 No.01*
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

- Goni, David D; Kolibu, Febi K; Kawatu, Paul A.T. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *Jurnal KESMAS, Vol.8 No.6*
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Killing, Sinta L. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT. Pegawaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Volume.16 No.03*
- Mangkunegara, Achmad Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama.
- Manurung, S. 2011. *Buku ajar keperawatan maternitas asuhan keperawatan intranatal*. Jakarta : Trans Info Media.
- Mathis dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Nuraini, Aida Sofia. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen I. *Jurnal STIE Putra Bangsa*.
- Norman, E., Djamil, M., & Santoso, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja SPG di Mall PGB Merdeka. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 6(2), 95-100.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai. V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-6 Raja Grafindo Persada. Depok.

- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Setyawati, Novita Wahyu; Aryani, Nur Ade; Ningrum, Endah Prawesti. 2018. Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3 No.3*
- Siagian, Sondang P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak J., Payaman. 2011, *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman. 2016. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI, Vol.12 No.1*