

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN

17/7/23

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALIDONI KOTA
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

DINI NURUL KAMILAH

01011381924141

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

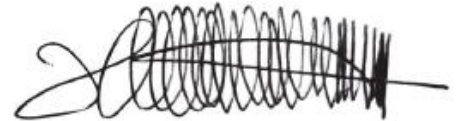
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALIDONI KOTA
PELEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Dini Nurul Kamilah
NIM : 0111381924141
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsenterasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 5 Mei 2023

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALIDONI KOTA
PELEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Dini Nurul Kamilah

NIM : 01011381924141

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian Komprehensif pada tanggal 20 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 16 Juli 2023

Ketua

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya, Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dini Nurul Kamilah

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALIDONI KOTA
PALEMBANG”**

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 20 Juni 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, 17 Juli 2023



Dini Nurul Kamilah
NIM. 01011381924141

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan

QS. Al-Insyirah:6

Skripsi ini kupersembahkan Untuk:

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya penulis diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi program strata satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Adapun judul skripsi pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang”

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan demi membantu agar penulisan ini jauh lebih baik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, Juli 2023

Penulis



Dini Nurul Kamilah

NIM 01011381924141

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tentunya banyak halangan dan rintangan yang dihadapi. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, memberi arahan serta bimbingan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Nikmat, dan Karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Kepada Ayah Lukman dan Ibu Yuli Aminah, terima kasih telah memberikan doa, dukungan, nasihat, motivasi serta semangat yang tulus sehingga penulis bisa sampai ditahap ini serta kepada saudara dan saudari kandung saya, Kak Arief, Ayuk Banin, dan Kak Wawan terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya periode 2023-2027. Serta selaku Pembimbing Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, nasihat, dan saran hingga dapat terselesainya skripsi ini.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.

7. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
8. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Periode 2019-2023.
9. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji saya yang telah membantu memberikan arahan, masukan, serta saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak H. Taufik, S.E., M.B.A selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
11. Bapak/Ibu Dosen Dakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman selama menjalani masa perkuliahan.
12. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu perihal administrasi selama perkuliahan.
13. Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, terima kasih telah mengizinkan saya melakukan penelitian disini dan untuk Kepala Puskesmas dan seluruh Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang yang telah memantu perihal data yang dibutuhkan dan kesediaannya mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.
14. *The Middle of Bread*: Nanab, Sasa, Batam, Pipa, Siskek, Patimah, Ayak yang menjadi *support system* penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

15. *BlackPink*: Salwa, Kelvin dan Aunul yang selalu saling membantu, berbagi informasi, memberi saran serta dukungan selama masa perkuliahan dan masa skripsian.
16. Teman seperjuangan selama perkuliahan: Salwa, Shahlaila, Nadya, Bernadeta, Mirza, Holly yang selalu membantu, saling memberi support, berbagi keluh kesah selama masa perkuliahan dan masa skripsian.
17. Seluruh keluarga saya terkhusus Ummi Lia dan Mbak Nurul yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2019.
19. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Palembang, Juli 2023
Penulis



Dini Nurul Kamilah
NIM. 01011381924141

ABSTRAK

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALIDONI KOTA
PALEMBANG**

Oleh:
Dini Nurul Kamilah

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*

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi

Dr. M. Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

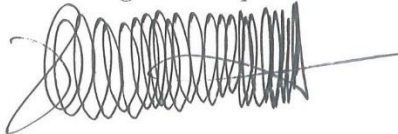
ABSTRACT***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF HEALTH PERSONNEL AT KALIDONI HEALTH CENTER, PALEMBANG CITY***

By:
Dini Nurul Kamilah

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.

Keyword: *Work Discipline, Work Stress, Performance*

Approved by,
Chairman of The Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

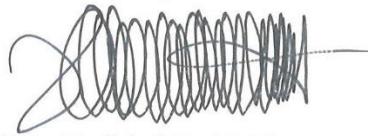
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
19/9/23

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama : Dini Nurul Kamilah
NIM : 01011381924141
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni
Kota Palembang

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dini Nurul Kamilah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 01 Maret 2002
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Dahri Sembayu Sei Buah Palembang
Alamat Email : dinikamilaah@gmail.com



Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD IT Kamiliyah Palembang
SMP : SMP IT Al-Furqon Palembang
SMA : SMA Negeri 05 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Stres Kerja.....	11
2.1.3 Kinerja	14
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	17
2.2.1 Hubungan Antar Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	17
2.2.2 Hubungan Antar Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	18
2.2.3 Hubungan Antar Variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	19
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Konseptual	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data.....	28
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5.1 Populasi.....	30
3.5.2 Sampel	30

3.6 Uji Instrumen	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.6.3 Metode Suksesif Interval	32
3.7 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.1 Uji Normalitas	33
3.7.2 Uji Multikolinieritas	34
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.7.4 Uji Autokorelasi	35
3.8 Analisis Statistik	35
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.8.2 Uji Korelasi (r)	36
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.9 Uji Hipotesis	37
3.9.1 Uji t.....	37
3.9.2 Uji F.....	37
3.10 Definisi Operasional Variabel.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Profil Puskesmas Kalidoni Kota Palembang	40
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Kalidoni Kota Palembang	40
4.1.3 Struktur Organisasi.....	41
4.2 Profil Responden.....	41
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	41
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Status.....	44
4.3 Uji Instrumen	45
4.3.1 Hasil Uji Validitas	45
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	47
4.4.1 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Disiplin Keja.....	47
4.4.2 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Stres Keja	52
4.4.3 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja.....	55
4.5 Asumsi Klasik.....	59
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi	61
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.7 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.8 Uji Hipotesis	64
4.8.1 Hasil Uji t.....	64
4.8.2 Hasil Uji F.....	65
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	66

4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	66
4.9.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	68
4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni Kota Palembang	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni.....	4
Tabel 1. 3 Data Kunjungan Pasien di Puskesmas Kalidoni Tahun 2021.....	5
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni ...	6
Tabel 3. 1 Instrumen Reliabilitas.....	32
Tabel 3. 2 Pedoman Menginterpretasikan Nilai Korelasi	36
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	44
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status	44
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	45
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	46
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Stres Kerja	52
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4. 13 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas (<i>Glejser</i>)	60
Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi	61
Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4. 18 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	63
Tabel 4. 19 Uji t	64
Tabel 4. 20 Uji F	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan U Terbalik antara Sres Kerja dan Kinerja	19
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2 Distribusi Data Identitas Responden	81
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden	82
Lampiran 4 Transformasi Data MSI	90
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	94
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	97
Lampiran 7 Tabel r	98
Lampiran 8 Analisis Uji Asumsi Klasik	99
Lampiran 9 Tabel Durbin-Watson	102
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t	102
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi	103
Lampiran 12 Tabel Uji t	103
Lampiran 13 Hasil Uji F	104
Lampiran 14 Tabel Uji F	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran paling penting disetiap pelaksanaan kegiatan organisasi, keberadaan sumber daya manusia menentukan kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi. Secanggih apapun teknologi atau alat yang digunakan akan menjadi sia-sia jika tidak ditopang oleh SDM yang andal. 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 supaya setiap pegawai dapat memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang diinginkan oleh Instansi Pemerintah maupun perusahaan. 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. Kinerja dapat tercapai dengan baik, jika pegawai memberikan hasil kerja yang optimal dan sesuai standar organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2020) salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin ialah salah satu hal yang penting untuk dimiliki seorang karena dalam kehidupan sehari-hari perilaku disiplin sangat dibutuhkan agar para pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. 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. Salah satu yang menjadi penghambat kinerja ketika pegawai merasa beban kerja yang terlalu banyak akan menyebabkan stres dalam bekerja. 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. Puskesmas juga merupakan unit pelaksana teknis yang berkedudukan di bawah wewenang dan tanggung jawab Dinas Kesehatan sesuai dengan perundang-

undangan. Tugas utama puskesmas adalah melaksanakan kebijakan pembagunan 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 dibawah 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.

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni Kota Palembang

No	Tenaga Kesehatan	Jumlah Orang
1	Dokter	3
2	Dokter Gigi	1
3	Perawat Gigi	3
4	Perawat	4
5	Bidan	14
6	Apoteker	3
7	Asisten Apoteker	1
8	Sanitarian	1
9	Nutrisiener	2
10	Pranata Laboratorium Kesehatan	1
11	Penyuluhan Kesehatan Masyarakat	3
12	Perekam Medis	1
13	Administrasi Kesehatan	1
Total		38

Sumber: Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang berjumlah 38 orang dimana tenaga kesehatan terbanyak adalah bidan yang berjumlah 14 orang. Puskesmas menawarkan layanan

kesehatan dari hari senin sampai kamis jam 07.30-14.00, hari jumat dari jam 07.30-11.30, pada hari sabtu 07.30-12.30 dan pada hari minggu libur. Setiap tenaga kesehatan harus siap melayani pasien yang membutuhkan perawatan medis. Berikut ini adalah data absen tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang yang menunjukkan adanya indikasi fenomena disiplin kerja yang dibuktikan dari data absensi dan keterlambatan kerja yang tinggi.

Tabel 1. 2 Data Absensi Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kesehatan	Terlambat	S	I	A	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)	Persentase Terlambat (%)
Jan	38	9	10	6	1	17	45	24
Feb	38	12	8	4	0	12	32	32
Mar	38	10	12	6	1	19	50	26
Apr	38	9	9	3	0	12	32	24
Mei	38	18	18	8	0	26	68	47
Jun	38	15	7	8	0	15	39	39
Jul	38	16	9	5	1	15	39	42
Ags	38	12	12	4	1	17	45	32
Sept	38	19	15	5	1	21	55	50
Okt	38	13	11	3	0	14	37	34
Nov	38	20	13	6	0	19	50	53
Des	38	23	14	7	1	22	58	61

Sumber: Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, 2023

Penilaian kedisiplinan kerja pada Puskesmas Kalidoni Kota Palembang dapat dilihat dari absensi dan jumlah keterlambatan tenaga kesehatan, dimana jumlah absensi dan keterlambatan pada data di atas menunjukkan kurangnya kedisiplinan kerja tenaga kesehatan. Hal ini dibuktikan dari tingkat absensi yang paling tinggi pada bulan mei mencapai 68% dan tingkat keterlambatan yang paling tinggi pada bulan desember mencapai 61%. 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.

Tabel 1. 3 Data Kunjungan Pasien di Puskesmas Kalidoni Tahun 2021

No	Bulan	Target Pasien	Jumlah Kunjungan Pasien	Persentase (%)
1	Januari	3.400	3.507	103
2	Februari	3.400	3.419	101
3	Maret	3.400	3.510	103
4	April	3.400	3.319	98
5	Mei	3.400	3.356	99
6	Juni	3.400	3.348	98
7	Juli	3.400	3.476	102
8	Agustus	3.400	3.351	99
9	September	3.400	3.312	97
10	Oktober	3.400	3.327	98
11	November	3.400	3.586	105
12	Desember	3.400	3.703	109

Sumber: Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa adanya fenomena stres kerja yang dilihat dari kunjungan pasien yang melebihi target pada beberapa bulannya. Kunjungan pasien terbanyak pada bulan desember yang persentasenya melebihi 109 persen. Dengan pasien yang melebihi target ini dapat menambah beban kerja yang mengakibatkan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang.

Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalidoni Tahun 2020-2021

No	Kategori Penilaian	Tahun		Tingkat Kinerja
		2020 (%)	2021 (%)	
1	Pelayanan Rawat Jalan	87,1	80,71	Turun
2	Pelayanan Kefarmasian	91,05	100	Naik
3	Pelayanan Laboratorium	100	100	Stabil
4	Upaya Pelayanan KIA-KB	66,78	83,20	Naik
5	Upaya Pelayanan Promosi Kesehatan	100	89,65	Turun
6	Upaya Pelayanan Gizi	68,75	71,03	Naik
7	Upaya Pelayanan Kesehatan Olahraga	12,90	0	Turun
8	Upaya Pelayanan HIV	83,94	49,96	Turun
9	Upaya Pelayanan Kesehatan Gigi Masyarakat	46,98	73,89	Naik

Sumber: Puskesmas Kalidoni Kota Palembang, 2023

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

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 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 Wandi 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 Isnowati (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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka pembahasan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi atau panduan pemikiran bagi Puskesmas Kalidoni Kota Palembang untuk menentukan tindakan yang akan diambil untuk menghadapi masalah mengenai disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

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>
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Danniswara, D., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance With Emotional Intelligence as a Moderating Variable. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*. https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30092022/7851
- Depkes RI. (2014). *Sistem Kesehatan Nasional*.
- Ernanda, Y., Chandra, W., Felita, K., Herbert, H., Sunarto, M. H., & Valensia, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Jaya Motor. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 14(2), 317–328. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/630>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, K., Simanjorang, J., & Hendry, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Cappella Multidana Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1550–1566.
- Gustama, G., & Tarmidi, D. (2021). The Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance (Case Study at CV Rimba Jaya). *Technium Social Sciences Journal*, 16, 394–400.
- 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>
- Hermawati, R., & Nurmalasasi, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 8(1), 112–128.
- Irawati, L., Nariawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Non-Medical & Medical Support Employees at Medika Hospital BSD. *International Journal of Education, Information Technology and Others*

- (*IJEIT*), 5(2), 271–279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6427117>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- 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.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1).
- Perdamean, C. F., Isnurhadi, I., Zunaidah, Z., & Hanafi, A. (2021). Influence of Internal Communication and Work Discipline on Performance of Employees at the Health Department of Lubuk Linggau City. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(3), 214–222. <https://doi.org/10.53730/ijssh.v5n3.2026>
- Prabawanti, D. N. S., & L, R. I. (2019). Work Environment and Work Stress Affecting Nurse Performance (Study Hospitals in Indonesia). *IARJSET International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 6(1), 59–65. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2019.6110>
- 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>
- Rarastanti, P. D., Agustina, T. S., Sutinah, S., & Hidayat, A. F. (2021). Job Stress, Job Burnout and Performance of Paramedics during the Covid 19 Pandemic . *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 63–77. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.584>
- 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.
- Rilda, M., Zunaidah, Z., & Widiyanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 11(2), 58–68. <https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.5584>
- 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.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- 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.
- Setiaji, P. R., & Lo, S. J. (2020). The Effects of Employees Work Stress and Work Discipline on the Performance of Employees Mediated by Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Dinasti International Journal of Digital*

- Business Management*, 1(3), 315–327.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i3.218>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Madia Group.
- Tobing, F., Anggraini, N., Silvanita, K., & Saragih, L. (2022). Perceived Work Stress on the Performance of the Hospital Nurses During Covid-19 Pandemic: Is Intrinsic Motivation a Moderator Variable. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9(7), 219–229. <https://doi.org/10.14738/assrj.97.12678>
- Wahyuni, S., & Andjarwati, T. (2022). Influence Leadership Transformational, Discipline Work, and Work Stress on Performance Employee on PT Titans Agency Prudential Life Assurance in Surabaya. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(4), 726–734. <https://doi.org/10.29138/ijeed.v5i4.1901>
- 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.
- Wardhana, Z. F., Pramesti, T. A., Maytadewi, N. L. G. A., & Savitri, P. L. I. (2021). The Effect of Conflict and Work Stress on the Performance of Health Workers in Wangaya General Hospital. *Bali Medika Jurnal*, 8(1), 13–26.
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Hadjri, M. I. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586.