

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT NU JOMBANG (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan)

Muhammad Nanda Ainul Yaqin, Choirun Nisful Laili<sup>2</sup>, M. Adi Trisna Wahyudi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

### Informasi Artikel

Diterima: 05 Agustus 2022

Revisi: 9 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

### Kata kunci:

*Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

### Korespondensi

\*Penulis korespondensi :

[nandaainuly@gmail.com](mailto:nandaainuly@gmail.com),

[choirunnisful@unhasy.ac.id](mailto:choirunnisful@unhasy.ac.id)

[trisnaisna@gmail.com](mailto:trisnaisna@gmail.com)

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana stres dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di RS NU Jombang (Studi Kasus Tenaga Medis Keperawatan). Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan sampel jenuh dari tenaga kerja penuh dari 77 pekerja, dan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Tes  $t$ ,  $r$ , dan  $f$  digunakan untuk menguji hipotesis. (1) Disiplin kerja di Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Tenaga Medis Keperawatan) tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian, yang diungkap dengan nilai  $t$  yang dihitung sebesar  $-1,337 > r$  tabel  $0,2242$ . (2) Kinerja karyawan di Rumah Sakit NU Jombang dipengaruhi oleh stres kerja sampai batas tertentu (Studi Kasus Tenaga Medis Keperawatan), dengan nilai yang ditentukan sebesar  $9,967 > r$  tabel  $0,2242$ . (3) Dengan nilai  $f$  yang dihitung sebesar  $51,956 > f$  tabel  $0,312$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , disiplin kerja dan stres kerja secara bersamaan berdampak besar terhadap kinerja karyawan di RS NU Jombang (Studi Kasus Tenaga Medis Keperawatan).*

### How to Cite

Yaqin, M. N. A., Laili, C. N., & Wahyudi, M. A. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 62–63. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5299>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting didalam setiap kegiatan perusahaan, Operasi perusahaan tidak dapat berhasil diselesaikan tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Ini menunjukkan bahwa faktor paling penting yang harus diperhitungkan untuk semua kebutuhan mereka adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan menjadi faktor yang paling krusial dalam menentukan seberapa sukses kegiatan perusahaan dilaksanakan. (Agustina & Sofian, 2019)

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bertindak dengan cara yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, secara sukarela dan sadar, disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai, arti disiplin kerja ialah sebagai berikut : Sikap hormat, rasa hormat untuk mematuhi dan

melaksanakan peraturan yang sesuai, baik tertulis maupun tidak, dan tidak mengelak untuk menerima hukuman jika dia melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Pahlawati et al., 2021)

Stres merupakan suatu kondisi kecemasan atau kepanikan yang mengganggu kemampuan seseorang untuk berpikir jernih, merasa stabil secara emosional, atau berfungsi secara normal. Akibatnya, ia mungkin tidak selalu dapat menangani situasi stres sampai mereka menjadi stres kronis sebagai akibat dari tugas dan pekerjaan yang diselesaikan dengan buruk, stres kerja juga menyebabkan banyak individu kadang-kadang lalai untuk mempertimbangkan bagaimana menyelesaikan masalah di tempat kerja dan menghasilkan solusi untuk memaksimalkan apa yang diinginkan perusahaan untuk arah kerja yang terbuka dan akuntabilitas profesional di tempat kerja. (Ratnasari & Purba, 2019)

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dikenal sebagai penelitian asosiatif, yang berusaha memahami hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih menggunakan pendekatan kausal, atau hubungan antara sebab dan akibat. Dengan Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, observasi dan penyebaran kuisioner kepada responden. Adapun penelitian Rumah Sakit NU Jombang dengan objek penelitian seluruh karyawan Rumah Sakit NU Jombang yang berjumlah 77 orang, menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan dinilai positif, butir atau pernyataan tersebut divalidasi, dan dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan kuesioner tersebut bermanfaat untuk didistribusikan kepada responden berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Hasil tes pengolahan data mengungkapkan bahwa semua variabel penelitian dapat dianggap dapat diandalkan karena nilai cronbach alpha untuk disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan semuanya melebihi 0,70.

Tes hipotesis tradisional, seperti tes heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Tes Normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan hasil tes normalitas, dan nilai signifikan 0,196 nilai residu proporsional normal ditemukan. Karena model regresi data residual didistribusikan secara teratur jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji multikoloner model regresi memanfaatkan perhitungan nilai VIF dan analisis toleransi. Tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam regresi ketika nilai toleransi variabel disiplin kerja adalah 1.127, stres kerja 1.127, lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heterokedastisitas dilihat dari pola scatter plot. Titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan kurangnya pola yang dapat dilihat, seperti yang ditunjukkan oleh temuan pemrosesan data, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak heteroskedastik.

Persamaan ini menentukan hasil dari regresi linier berganda :

$$Y = 8,334 - 0,093 X_1 + 0.931X_2$$

Kinerja karyawan di Rumah Sakit NU Jombang akan terus berlanjut di angka 8.334 jika seluruh variabel bebas diasumsikan nol. Efisiensi regresi variabel disiplin kerja sebesar

-0,093 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja menurun satu unit, maka disiplin kerja kinerja karyawan juga akan menurun sebesar -0,093 unit. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,931 jika variabel stres kerja meningkat satu unit, sesuai dengan efisiensi regresi untuk variabel ini sebesar 0,931.

hasil uji koefisien determinasi yang di nilai dari *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,57,3 (57,3%) artinya variabel disiplin kerja dan stress kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tes t (Uji Parsial) dan Tes F merupakan uji hipotesis dalam penelitian ini (Uji Simultan).

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 8.334                       | 2.497      |                           | 3.338  | .001 |
|       | Disiplin Kerja | -.093                       | .069       | -.106                     | -1.337 | .185 |
|       | Stress Kerja   | .931                        | .093       | .793                      | 9.967  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jika nilai signifikan kurang dari 0.05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen. Dan apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan independent.

Disiplin kerja negatif tidak relevan dengan kinerja karyawan, menurut nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,185 (lebih besar dari 0,05) dan perkiraan nilai t -1,337 (kurang dari r tabel, atau 0,2242). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan karena variabel stres kerja memiliki nilai yang signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t yang dihitung sebesar 9,967 (lebih tinggi dari tabel r, yaitu 0,2242).

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1506.925       | 2  | 753.463     | 51.956 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1073.152       | 74 | 14.502      |        |                   |
|       | Total      | 2580.078       | 76 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai makna dalam uji-f adalah (secara bersamaan) 0,000 karena kurang dari 0,05 atau 5%, yang menunjukkan pengaruh gabungan antara variabel independen dan variabel dependen, menurut hasil proses SPSS. Hal ini menyiratkan bahwa baik disiplin kerja maupun stres kerja berdampak pada kinerja karyawan.

**Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan).**

Menurut hasil uji t parsial untuk variabel disiplin kerja, disiplin kerja negatif tidak berpengaruh pada kinerja karyawan jika t-number kurang dari r table dan nilai signifikan

lebih dari 0,05. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan), sehingga hipotesis pertama ditolak. Temuan penelitian ini berkaitan dengan penelitian Sanjaya (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja memiliki dampak negatif dan dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan.

### **Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan).**

Menurut hasil uji-t parsial untuk variabel stres kerja, stres kerja positif signifikan untuk kinerja karyawan ketika t-number kurang dari r table dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan), untuk mendukung teori kedua. Temuan investigasi ini berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh (Budiyanto, 2020) Stres di tempat kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan di PT, menurut hasil uji-t. Kelola Layanan Artha.

### **Disiplin Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan).**

Temuan uji f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gabungan antara variabel independen dengan variabel dependen karena nilai signifikansi pada uji f (simultan) kurang dari 0,05 atau 5%. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan), untuk mendukung hipotesis ketiga. Temuan penelitian ini berkaitan dengan penyelidikan (Pahlawati et al., 2021) tentang bagaimana stres kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Kota Bogor.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil uji t (parsial) disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan). Artinya disiplin kerja pada Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan), kurang tertib terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Kedisiplinan karyawan pada rumah sakit NU Jombang memang belum maksimal meski belum memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dalam Rumah Sakit NU Jombang tetap memiliki kinerja yang baik. Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit NU Jombang. sehingga karyawan di Rumah Sakit Nu Jombang akan berkinerja kurang efektif akibat meningkatnya tingkat stres kerja. (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan), Artinya stress kerja tidak hanya disebabkan oleh karyawan dengan atasan saja, Namun juga disebabkan oleh pasien dan sesama rekan kerja. Menurut hasil uji F (simultan) Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit NU Jombang.

Saran untuk Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan). Sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja lebih baik kepada karyawan, seperti karyawan wajib dan memahami peraturan datang terlambat atau meninggalkan

pekerjaan pada jam kerja, absen karena izin, absen karena sakit, kerja lembur dan sanksi yang akan diterima oleh karyawan. harus memberi karyawan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang lebih sering, mirip dengan bagaimana hal itu dilakukan untuk motivasi, pelatihan kerja, dan pendidikan, untuk memaksimalkan dan penyegaran seperti mengadakan konseling, refreshing sesama rekan kerja dan pimpinan sehingga perawat bisa terhindar dari tekanan dan intimidasi sehingga karyawan dapat menghilangkan stres.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain, Karena penelitian ini tidak memasukkan semua faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 64–76.
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180.