

# **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu)**



## **SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**FITRIA SRI WAHYUNI**

**NIM. 12010113120129**

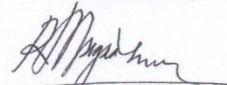
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Fitria Sri Wahyuni  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120129  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi pada perawat RS PKU  
Muhammadiyah Cepu)**  
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM.

Semarang, 17 November 2017

Dosen Pembimbing,



Dra. Rini Nugraheni, MM.

NIP. 19561203 198403 2001

**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama : Fitria Sri Wahyuni  
Nomor Induk mahasiswa : 12010113120129  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada  
Perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu)**

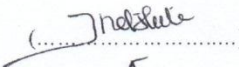
**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 12 Desember 2017**

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, MM.

  
(.....)

2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

  
(.....)

3. Dr. Mahfudz, SE., MT

  
(.....)

#### **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

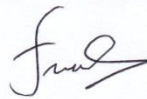
Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Fitria Sri Wahyuni, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu)** adalah hasil tulisan saya sendiri.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 November 2017

Yang membuat pernyataan,



Fitria Sri Wahyuni

NIM.12010113120129

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang – orang yang khusyu.

**(QS. Al-Baqarah 2 : 45)**

“Man Jadda Wa Jadda”

Barang siapa yang bersungguh - sungguh akan mendapatkannya.

يُسْرًا أَعْتَبَ إِتْنًا

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan **(QS. Alam Nasyroh 94:6)**  
Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya **(QS.**

**Al-Baqarah 2 : 286)**

### PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak (pae) tercinta Basri
2. Mamak (mae) tercinta Siti Sukarsih
3. Kakak Agung Sumarsono dan Hervina Wahyuningtyas
4. Adek Siti Sri Minarni dan Clarista Meyriska Putri

## **ABSTRACT**

*This research aim to determine the influence of work discipline and work stress on the nurse performance. However employee performance is the most important asset of all there was a problem of decreasing nurse performance at PKU Muhammadiyah Cepu Hospital.*

*This research was conducted on PKU Muhammadiyah Cepu Hospital. Samples were selected by applying Saturated Sampling method (Census Sampling). Data was obtained by directly giving questionnaires to 79 nurses. The analytical method used is multiple linear regression to. Data testing techniques that used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination test.*

*The results showed that H1 is accepted that work discipline (0,567) is positive and significant effect on nurse performance. H2 is accepted that work stress (-0,389) is negative and significant impact on nurse performance. This variables have an impact of 40,4% on nurse's performance. While the remaining 59,6% is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords** : *work discipline, work stress and nurse performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan faktor penting, namun terdapat fenomena penurunan kinerja pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Cepu.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Cepu. Sampel dipilih dengan menerapkan metode Sampel Jenuh (*Sensus Sampling*). Data diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada 79 perawat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik pengujian data yang diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima bahwa disiplin kerja (0,567) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.  $H_2$  diterima bahwa stres kerja (-0,389) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 40,4% terhadap kinerja perawat. Sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain di luar dari penelitian ini.

**Kata kunci** : disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja perawat

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu)**”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Departemen Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan, arahan, serta bimbingan dari pihak – pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr.Suharnomo,S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Harjum Muharam,S.E.,M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Drs.H.Mudji Rahardjo SU. selaku dosen wali yang telah memberikan waktunya untuk menjadi wali selama penulis menjadi mahasiswi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Ibu Rini Nugraheni, MM. selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan selama penulisan skripsi ini.
5. Orangtua tercinta dan keluarga, Bapak Basri dan Ibu Siti Sukarsih, kakak Agung Sumarsono dan Hervina Wahyuningtyas serta adikku tersayang Siti Sri Minarni dan Clarista Meyriska Putri yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.



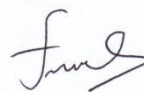
6. Bapak Badrun Munir selaku Kepala diklat, Bapak Sampan selaku Kepala bagian kepegawaian dan Bapak Suprpto selaku Kepala keperawatan yang sudah memberikan kesempatan dan mengizinkan untuk melakukan penelitian di RS PKU Muhammadiyah Cepu.
7. Seluruh perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu yang bersedia menjadi responden dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
8. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dan atas bantuan yang telah diberikan dalam bidang Akademik dan Pelayanan Mahasiswa.
9. Sahabat – sahabat tercinta, Dea, Niyya, Finmas, Gadis, Avi, Eva, Anis, Nadhia, Ira, Dhita, Zati, Rina, Rosep dan Tasia yang senantiasa menemani serta memberikan semangat dan motivasi selama menempuh bangku perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
10. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah ikut serta memberikan bantuan dan dorongan dalam proses penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 17 November 2017

Penulis,



Fitria Sri Wahyuni  
NIM. 12010113120129

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Karakteristik kinerja Karyawan .....	11
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	12
2.1.4 Indikator kinerja karyawan (perawat).....	12
2.2 Disiplin Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	13
2.2.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja.....	14

2.2.3 Aturan Tungku Panas.....	15
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.3 Stres Kerja .....	17
2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	17
2.3.2 Faktor Penyebab Timbulnya Stres.....	19
2.3.3 Akibat – akibat Stres.....	22
2.3.4 Indikator Stres Kerja.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Hubungan Antar Variabel .....	30
2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.5.2 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	32
2.6 Kerangka Pemikiran teoritis .....	34
2.7 Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	36
3.1.1 Variabel Penelitian.....	36
3.1.2 Definisi Operasional .....	36
3.2 Populasi Dan Sampel .....	40
3.2.1 Populasi.....	40
3.2.2 Sampel .....	41
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	41
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.5 Metode Analisis Data.....	43
3.5.1 Analisis Angka Indeks .....	44
3.5.2 Uji Validitas .....	45
3.5.1 Uji Reliabilitas .....	46
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	46

3.6.1 Uji Normalitas.....	46
3.6.2 Uji Multikolinearitas .....	47
3.6.3 Uji Heteroskedasitas .....	48
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda . . . . .	48
3.8 Koefisien Determinansi ( $R^2$ ).....	49
3.9 Uji F.....	50
3.10 Uji T.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum RS PKU Muhammadiyah Cepu .....	52
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi .....	54
4.2 Gambaran Umum Responden .....	56
4.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur Terhadap Jenis Kelamin .....	57
4.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
4.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.2.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
4.3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	60
4.3.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	61
4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja .....	62
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Perawat .....	63
4.4 Uji Instrumen .....	65
4.4.1. Uji Validitas .....	65
4.4.2. Uji Reliabilitas .....	66
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.5.1. Uji Normalitas .....	67

4.5.2. Uji Multikolinearitas.....	71
4.5.3. Uji Heteroskedasitas .....	72
4.6 Analisis Regresi Berganda .....	73
4.7 Uji Hipotesis .....	74
4.7.1. Uji F ( Uji model) .....	74
4.7.2. Uji T (Uji hipotesis secara parsial) .....	75
4.8 Koefisien Determinasi.....	77
4.9 Pembahasan .....	78
4.9.1 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat.....	78
4.10.2 Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat.....	80
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Keterbatasan.....	83
5.3 Implikasi Penelitian.....	83
5.3.1 Implikasi Teoritis.....	83
5.3.2 Implikasi Manajerial.....	84
5.1 Agenda Penelitian Mendatang .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Persentase Kinerja Perawat Tahun 2014-2016.....	2
Tabel 1.2 Rekapitan Data Absensi .....	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Hasil Prasurvei .....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Ringkasan Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	38
Tabel 3.2 Data karyawan RS PKU Muhammadiyah Cepu.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden tentang Disiplin Kerja .....	61
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden tentang Stres Kerja .....	62
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Perawat.....	63
Tabel 4.8 Hasil pengujian validitas .....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	66
Tabel 4.10 Uji Kolmogorov .....	70
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji T .....	76
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 5.1 Implikasi Teoritis.....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Histogram) .....	68
Gambar 4.3 Uji Normalitas ( <i>Scatter Plot</i> ) .....	69
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A Surat Ijin Penelitian .....	90
Lampiran B Kuesioner Prasurvei .....	91
Lampiran C Kuesioner Penelitian .....	92
Lampiran D Tabulasi Data Kuesioner Excel .....	97
Lampiran E Hasil Olah Data .....	99



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Rumah sakit merupakan organisasi yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum. Semakin pesatnya pertumbuhan rumah sakit saat ini membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat pula. Rumah sakit perlu melakukan peningkatan kualitas pelayanan (*service quality*) yang mereka berikan kepada para pasien untuk memenangkan persaingan tersebut. Dalam mencapai keunggulan pelayanan rumah sakit, salah satu aspek penting yang harus diperhatikan adalah aspek sumber daya manusia karena aspek ini yang berhubungan langsung dengan pengguna jasanya.

Keberadaan sumber daya manusia menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan atau institusi seperti rumah sakit dan memiliki peran yang penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan atau institusi tersebut. Perusahaan dapat melaksanakan fungsi-fungsi organisasi secara optimal jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kualitas SDM suatu rumah sakit salah satunya bisa diukur dari kinerja perawatnya. Perawat memiliki peran yang sangat vital di rumah sakit karena perawat secara intensif berinteraksi dengan pasien selama 24 jam melayani pasien dibandingkan dengan tenaga medis maupun karyawan lain. Keberhasilan pelayanan rumah sakit yang diterima oleh pasien ditentukan dari kinerja

perawatnya. Untuk itu, kinerja perawat perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen rumah sakit.

Kinerja merupakan hasil kerja atau output yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2003). Jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka hal tersebut juga akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan tersebut.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Cepu merupakan rumah sakit swasta yang ada di kecamatan Cepu kabupaten Blora Jawa Tengah. Rumah sakit ini selalu berusaha memberikan pelayanan kesehatan yang optimal untuk para pasiennya dimana hal ini merupakan gambaran dari kinerja perawat yang baik. Dalam penelitian ini, dilatarbelakangi oleh adanya fenomena penurunan kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Cepu berturut – turut pada kurun waktu tahun 2015 dan 2016. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui data presentase kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Persentase kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu**  
**tahun 2014 – 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Persentase (%)</b>
2014	83,00
2015	82,64
2016	81,56

*Sumber : Bagian Kepegawaian RS PKU Muhammadiyah Cepu*

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa presentase kinerja pelayanan perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu mengalami penurunan berturut - turut dari tahun 2014 – 2016. Pada tahun 2014 mencapai 83% yang artinya pelayanan perawat terhadap pasien sudah cukup optimal. Para perawat melayani pasien sudah sesuai dengan standar dan SOP nya dari pasien masuk sampai pasien keluar dari rumah sakit. Namun persentase kinerja perawat dalam memberikan pelayanan tersebut berturut-turut terus menurun pada tahun 2015 dan 2016. Hal ini mengindikasikan adanya masalah yang terjadi pada perawat sehingga menyebabkan kinerja mereka turun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sampan bagian kepegawaian RS PKU Muhammadiyah Cepu diketahui bahwa salah satu hal yang menjadi masalah perawat dan mempengaruhi kinerja perawat adalah tingkat kedisiplinan perawat itu sendiri. Beliau mengatakan bahwa kedisiplinan perawat dirasa masih kurang hal ini ditunjukkan dengan perilaku perawat seperti masih banyak perawat yang datang terlambat masuk kerja, masih ada perawat yang tidak mengikuti kajian kerohanian rutin setiap hari minggu, terdapat perawat yang bersikap pasif terhadap pekerjaannya, ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada sebagian perawat yang kurang cekatan dalam melayani pasien.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2003). Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang secara tidak langsung juga mempengaruhi

kualitas kinerja perusahaan itu sendiri. Dengan disiplin kerja yang baik, maka karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga target terpenuhi dan kinerja karyawan juga meningkat pula.

Tingkat disiplin perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu yang masih rendah tersebut didukung atau diperkuat dengan adanya data absensi perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu selama kurun waktu bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Maret 2017 yang ditunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapan Data Absensi Perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu**  
**Bulan November 2016 – Maret 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Terlambat (%)</b>	<b>Pulang Cepat (%)</b>	<b>Absen (%)</b>	<b>Lupa Absensi (%)</b>
NOV 16	20,25	5,06	1,26	24,05
DES 16	26,58	8,86	2,53	29,11
JAN 17	22,78	7,59	-	21,52
FEB 17	27,85	3,8	2,53	16,45
MAR 17	29,11	5,06	1,26	26,58

*Sumber* : Data sekunder yang diolah,2017

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa masih banyak perawat ruang yang kurang memperhatikan aspek-aspek kedisiplinan. Perawat masih sering datang terlambat baik itu yang *shift* pagi, siang, maupun yang *shift* malam. Dalam satu bulan, rata-rata perawat yang terlambat berjumlah 20 orang. Selain itu perawat juga sering pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan ketika akan pergantian *shift*. Perawat juga ada yang absen tanpa keterangan yang jelas bahkan mereka juga ada yang lupa untuk melakukan absensi setelah selesai melakukan

pekerjaan. Hal tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja perawat dan berdampak pada pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Rumah sakit ini belum menerapkan atau memberikan sanksi (*Punishment*) yang tegas bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan, sehingga karyawan bisa secara bebas datang terlambat.

Selain dengan wawancara, untuk mengetahui faktor lain yang diindikasikan sebagai penyebab penurunan kinerja perawat adalah dengan cara menyebarkan kuesioner prasurevei kepada 30 perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu dengan menggunakan 10 variabel. Variabel-variabel yang digunakan dalam kuesioner prasurevei tersebut mengacu pada jurnal-jurnal sebelumnya tentang kinerja perawat dirumah sakit. Perawat diminta untuk memilih 2 variabel dari 10 variabel yang dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat. Variabel dengan jumlah memilih paling banyak merupakan faktor lain yang diindikasikan sebagai penyebab penurunan kinerja perawat. Hasil rekapitulasi kuesioner pra penelitian disajikan pada tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pra Penelitian**

No.	Variabel (faktor penyebab)	Jumlah jawaban
1.	Kompensasi	4
2.	Lingkungan kerja	3
3.	Kepuasan kerja	7
4.	Komitmen organisasi	2
5.	Stres kerja	14
6.	Keamanan kerja	5
7.	Gaya kepemimpinan	5
8.	Beban kerja	5
9.	Motivasi kerja	12
10.	Budaya Organisasi	3
TOTAL		60

Sumber : Kuesioner pra penelitian 2017, diolah.

Hasil kuesioner pra survei tersebut menunjukkan bahwa variabel lain yang diindikasikan sebagai penyebab penurunan kinerja perawat adalah stres kerja dengan jumlah jawaban sebanyak 14 orang yang memilih.

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres adalah kondisi dinamik dimana seseorang menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting (Robbins,2008). Perawat rawan mengalami stres kerja karena beban kerja yang mereka emban cukup banyak dan hal tersebut pasti sangat melelahkan. Terlebih lagi setiap hari mereka dihadapkan pada pekerjaan monoton yakni merawat dan berinteraksi dengan pasien yang tentunya membuat perawat merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya. Hal lain yang dapat memicu stres kerja perawat yakni hubungan dengan rekan kerja baik sesama perawat maupun dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan pasien itu sendiri. Perawat merupakan profesi yang sangat membutuhkan bantuan profesi lain dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama yang baik dengan sesama perawat, dokter, rekam medik, maupun dengan atasan agar pekerjaan bisa berjalan dengan lancar. Ketika muncul masalah atau konflik dalam hubungan tersebut misalnya *miss communication* antara sesama perawat, pasien yang tidak sabar, dan lain- lain maka hal tersebut akan memicu munculnya stres kerja pada perawat.

Stres kerja yang dialami perawat juga disebabkan oleh keterbatasan SDM yang dimiliki oleh rumah sakit sehingga ketika jumlah pasien melonjak maka

perawat kewalahan dalam menangani dan memberikan pelayanan kepada pasien sehingga beban kerja mereka juga bertambah banyak. Jumlah SDM yang dimiliki oleh RS PKU Muhammadiyah Cepu lebih didominasi oleh perawat perempuan, sehingga mereka harus membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara bekerja demi memenuhi kebutuhan keluarga dan peran mereka sebagai ibu rumah tangga di rumah. Hal tersebut juga memicu terjadinya stres kerja perawat.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Iga Mawarni Marpaung, Djahur Hamid (2014), Waris (2015), Suci & Idrus (2015), Thaief dkk (2015) serta Rozalia (2015), membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Julvia(2016), Ali, Raheem, Nawaz, & Imamuddin (2014), serta Dewi & Wibawa (2016), membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh RS PKU Muhammadiyah Cepu adalah menurunnya kinerja perawat ruang, terbukti dengan menurunnya persentase pencapaian kinerja perawat ruang selama tiga tahun terakhir. Kinerja perawat yang kurang optimal tersebut diindikasikan terjadi karena masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja perawat dan adanya stres kerja pada perawat ruang.

Dari permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu ?
2. Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Cepu.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Cepu

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh RS PKU Muhammadiyah Cepu dalam hal pengambilan keputusan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat terutama dengan memperhatikan disiplin kerja dan stres kerja perawat.

2. Bagi Akademisi



Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan atau sumber referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian terkait dengan kinerja perawat dimasa mendatang terutama dengan variabel penelitian yang sama yakni disiplin kerja dan stres kerja.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis serta hipotesis yang berhubungan dengan masalah penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

##### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan tentang gambaran umum perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang dilakukan.

##### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkum dari bab-bab sebelumnya.