



## Peranan Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi RSHS Bandung

Henzen Ghesan Hampry<sup>1\*</sup>, Nandan Limakrisna<sup>2</sup>, Agus Mulyana<sup>3</sup>

AFILIASI:

1,2,3Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

\*KORESPONDENSI:

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

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 27 Oktober 2025

Diterima: 27 Oktober 2025

### Abstract

*The main issues that will be studied in this research is Administrative Employee Performance in Dr. Hasan Sadikin General Hospital Bandung, which, allegedly influenced by Discipline and Job Stress. Also to measure the influence of Discipline and Job Stress on Administrative Employee Performance in Dr. Hasan Sadikin General Hospital Bandung, whether simultaneously or partially.*

*The purpose of this study is to investigate and analyze Discipline, Work Stress, and Employee Performance in Administrative Employee in Dr. Hasan Sadikin General Hospital Bandung.*

*The method used in this research is descriptive and verificative approach. Respondents in this study are 85 Administrative Employee in Dr. Hasan Sadikin General Hospital Bandung.. The data in this study is primary data, where the data is obtained from the respondents' answers to a questionnaire that author distributed.*

*The results of data analysis that has been done showed significant influence of Discipline and Work Stress both simultaneously and partially on Administrative Employee Performance at Dr. Hasan Sadikin General Hospital Bandung. If Work Discipline rise, Employee Performance will also increase, and vice versa. On the other hand, Work Stress negatively affects Employee Performance, if the Work Stress rises, Employee Performance will fall, and vice versa.*

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

### Abstract

Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung, yang diduga dipengaruhi oleh faktor Disiplin dan Stres Kerja. Seberapa besar pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Hasan Sadikin, baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Hasan

Sadikin, serta pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Administrasi Rumah Sakit Hasan Sadikin sebanyak delapan puluh lima orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebarakan.

Dari hasil analisa data yang telah penulis lakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin dan Stres Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Rumah Sakit Hasan Sadikin. Pengaruh perubahan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai searah. Apabila Disiplin Kerja naik Kinerja Pegawai akan naik, sebaliknya apabila Disiplin Kerja turun Kinerja Pegawai juga akan turun. Sedangkan arah pengaruh perubahan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai berlawanan arah, apabila Stres Kerja naik maka Kinerja Pegawai akan turun, sebaliknya apabila Stres Kerja turun maka Kinerja Pegawai akan naik.

**Kata Kunci : disiplin kerja, stres kerja, kinerja pegawai**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan di dalam suatu organisasi atau instansi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja dari faktor lingkungan adalah stres kerja, sehingga stres kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan adanya SDM yang berkualitas maka instansi akan dapat menghadapi berbagai tantangan. Terdapat berbagai tantangan yang berasal dari internal dan eksternal instansi.

Instansi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana pegawai dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja sehingga kinerjanya akan baik pula. Hal berbeda ditemukan oleh Bryan Filliantoni, dkk., dari penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru (2019). Ditemukan bahwa disiplin dan stres kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Nengah Anggi Dwiani dan Sulaimiah dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bagu (2024), ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja. Dari penelitian Mira Widiana dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir (2022), ditemukan bahwa disiplin dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditemukan hasil yang beragam dari penelitian sebelumnya mengenai disiplin, stres, dan kinerja pegawai. Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul "Peranan Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi RSHS Bandung".

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia. Pengertian manajemen selalu mengalami perkembangan, sehingga dalam perkembangannya manajemen selalu disesuaikan dengan situasi dan kondisi sejalan dengan pertumbuhan manajemen itu sendiri. Karena sekecil apapun suatu kegiatan bila yang berperan lebih dari satu orang, maka akan dibutuhkan suatu manajemen atau pengaturan dan kondisi yang baik. Menurut Tom Degenars, mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok dan berdasarkan atas tujuan yang jelas yang harus dicapai dengan menggunakan sumber-sumber tenaga manusia dan bukan tenaga manusia. Selain itu, George R. Terry memandang manajemen sebagai suatu proses mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan sampai pada pengawasan. dapat disimpulkan bahwa manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

### 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat. Menurut Malayu S. P. Hasibuan Manajemen SDM didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. fungsi dari manajemen itu adalah sebagai panutan bagi manusia agar mampu mengelola dan mengatur dalam kehidupan baik organisasi maupun pribadi, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Manajemen sumber daya manusia seperti juga manajemen umum perusahaan, tentunya melalui proses perencanaan, dalam hal sumber daya manusia untuk penetapan apa yang harus dilakukan, proses pengorganisasian, dalam hal ini perancangan dan penugasan kelompok kerja, penyusunan personalia, dalam hal ini penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja. manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, dan merupakan perencanaan dan seni mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia untuk mencapai tujuan dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, sehingga sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

### 3. Disiplin

Gambaran umum memperlihatkan bahwa disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawan dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Hal ini dikemukakan oleh Mondy dan Noe (2012: 46) sebagai berikut: *The organization benefits from developing and implementing effective disciplinary policies. Without healthy state of discipline, organization's effectiveness may be severely limited.* Selanjutnya, mereka mengatakan bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Davis dan Newstrom (2010: 68) menjelaskan disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*"discipline is management action to enforce organization standards"*). Sedangkan, Mathis dan Jackson (2012: 314) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

### 4. Stres Kerja

Pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum. Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stress. Stress merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Jadi, stress

adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Suprihanto dkk, 2013: 62). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu ransangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

## 5. Kinerja

Pengertian kinerja menurut As'ad (2020: 23) merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Suprihanto (2019: 89) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kinerja adalah ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran. Terdiri dari dimensi beserta indikatornya sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan (quality of work), indikatornya:
  - 1) Output pekerjaan yang dihasilkan
  - 2) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kecepatan (promptness), indikatornya:
  - 1) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
  - 2) Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian
- c. Inisiatif (initiative), indikatornya:
  - 1) Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan
  - 2) Upaya peningkatan kualitas hasil pekerjaan
- d. Kemampuan (capability), indikatornya:
  - 1) Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 2) Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan
  - 3) Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan
- e. Komunikasi (communication), indikatornya:
  - 1) Komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 2) Komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 3) Komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dan verifikatif. Variabel yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah Disiplin, Stress Kerja dan Kinerja. Sedangkan pengambilan data untuk penelitian ini adalah metode survei, Menurut Singarimbun (2011:3) dalam survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya pengertian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Namun, pada penelitian ini peneliti mengambil data dari setiap anggota populasi menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data yang pokok, sehingga disebut sebagai sensus atau enumerasi lengkap.

### **2. Variabel**

Variabel pertama merupakan disiplin (X1) yang didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi (Saydam, 2007). Variabel selanjutnya adalah stress (X2) dengan definisi sebagai tanggapan menyesuaikan 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 (Munandar, 2008). Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y) yang didefinisikan sebagai ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedangkan efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

### **3. Sumber dan Cara Penentuan Data**

Pada penelitian ini, data dikumpulkan dari data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan untuk mendapatkan informasi langsung dari responden dalam arti laporan pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui, pelaksanaan pengumpulan dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai administrasi di Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sebagai responden sehingga penelitian ini termasuk kedalam sensus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup atau kuesioner yang pilihan jawabannya terbatas pada pilihan jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner pada masing-masing pertanyaan. Kemudian dilakukan uji terhadap keabsahan data, yaitu dengan uji validitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda dengan persamaan regresi, uji, dan penjelasan hasil analisis. Perhitungan analisis data dilakukan menggunakan bantuan Statistics Program for Social Science (SPSS), oleh karena itu uji dan penjelasan mendasarkan dari hasil perhitungan software program tersebut.

## **HASIL**

## 1. Karakteristik Umum/ Identitas Responden

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Usia		
	a. 26 - 35 tahun	29	34
	b. 36 - 45 tahun	42	49
	c. 46 ≥ tahun	14	16
	Jumlah	85	100
2	Jenis Kelamin		
	a. Pria	51	60
	b. Wanita	34	40
	Jumlah	85	100
3	Pendidikan		
	a. SMA	17	20
	b. Diploma	29	34
	c. S1/S2	39	46
	Jumlah	85	100
4	Masa Kerja		
	a. 1 - 5 tahun	15	18
	b. 5 - 15 tahun	39	46
	c. 15 - 20 tahun	31	36
	Jumlah	85	100

Tabel 1. Bagian Administrasi Rumah Sakit Hasan Sadikin

Interval Kelas	Kriteria
357 – 425	Sangat Baik / Sangat Setuju
289 – 356	Baik / Setuju
221 – 288	Cukup Baik / Kurang Setuju
153 – 220	Tidak Baik / Tidak Setuju
85 – 152	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju

Tabel 2. Interval Penilaian Responden

## 2. Penjabaran Data Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Aspek Yang Diteliti	Pernyataan Responden	Nilai	Keterangan
1	Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja	Ketepatan waktu kehadiran pegawai	293	Baik
		Pemanfaatan waktu kerja	295	Baik
		Kesesuaian waktu pulang pegawai	332	Baik
2	Tingkat kepatuhan pada	Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan	281	Cukup Baik

	instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku	Pemahaman terhadap tata tertib organisasi	313	Baik
		Pelaksanaan tata tertib organisasi	311	Baik
3	Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi	Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian	299	Baik
		Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi	330	Baik
		Kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi	313	Baik
4	Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat perlengkapan kantor	Pemahaman penggunaan alat-alat kantor	297	Baik
		Keikutsertaan dalam pemeliharaan alat-alat kantor	287	Cukup Baik
5	Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP	308	Baik
		Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM	295	Baik
		Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan harapan konsumen	326	Baik
<b>Total Skor</b>			<b>4280</b>	
<b>Nilai Rata-rata</b>			<b>305,71</b>	<b>Baik</b>

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai Tanggapan Responden Atas Indikator variabel Disiplin Kerja

Dapat dilihat hasil penilaian dari 85 orang responden atau pegawai mendapat rata-rata 305,71 dimana nilai ini termasuk dalam kategori Baik.

### 3. Penjabaran Data Deskripsi Variabel Stres Kerja

No	Aspek Yang Diteliti	Pernyataan Responden	Nilai	Keterangan
1	Perilaku Pribadi	Tidak yakin atas kualitas pekerjaan	150	Sangat Tdk Setuju
		Banyak tanggung jawab dalam pekerjaan	403	Sangat Setuju
		Pekerjaan beresiko tinggi	403	Sangat setuju

2	Dukungan Sosial	Dukungan keluarga	165	Tidak Setuju
		Dukungan rekan kerja	173	Kurang setuju
3	Konflik Peran	Bertentangan dengan rekan kerja	165	Tidak Setuju
		Bertentangan dengan atasan	150	Sangat Tdk setuju
4	Lingkungan Buruk	Kantor terlalu ramai	165	Tidak Setuju
5	Beban Kerja	Pekerjaan yang membosankan & berulang	182	Tidak Setuju
		Ketrampilan & kemampuan yang tidak dipergunakan	160	Tidak Setuju
6	Situasi Rumah dan Pekerjaan	Menghabiskan waktu dengan keluarga	401	Sangat setuju
		Pengabdian pada perusahaan dan keluarga	153	Tidak Setuju
<b>Total Skor</b>			<b>2670</b>	
<b>Nilai Rata-rata</b>			<b>222,50</b>	<b>Kurang Setuju</b>

Tabel 4. Rekapitulasi Nilai Tanggapan Responden Atas Indikator variabel Stres Kerja

Hasil penilaian dari 85 orang responden atau pegawai mendapat rata-rata 222,50 dimana nilai ini termasuk dalam kategori Kurang Setuju.

#### 4. Penjabaran Data Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Aspek Yang Diteliti	Pernyataan Responden	Nilai	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan ( <i>quality of work</i> )	Output pekerjaan yang dihasilkan	349	Baik
		Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	341	Baik
2	Kecepatan ( <i>promptness</i> )	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	332	Baik
		Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian	307	Baik
3	Inisiatif ( <i>initiative</i> )	Upaya peningkatan kuantitas hasil pekerjaan	344	Baik
		Upaya peningkatan kualitas hasil pekerjaan	345	Baik
4	Kemampuan ( <i>capability</i> )	Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	331	Baik

		Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan	331	Baik
		Kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan	319	Baik
5	Komunikasi ( <i>communication</i> )	Komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	330	Baik
		Komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	293	Baik
		Komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan	336	Baik
		<b>Total Skor</b>	<b>3958</b>	
		<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>329,83</b>	<b>Baik</b>

Tabel 5. Rekapitulasi Nilai Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penilaian dari 85 orang responden atau pegawai mendapat rata-rata 329,83 dimana nilai ini termasuk dalam kategori Baik.

## PEMBAHASAN

Melalui analisa regresi linear berganda yang sudah dilakukan, variabel bebas Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi disiplin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,480 atau 48,0%. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salva Kemala Putri, dkk (2024), Ni Nengah Anggi Dwiani (2024), Henry Ari Wibowo (2019), Bryan Filliantoni (2019), dan Deni Rio Agustino (2023), ditemukan hasil yang serupa yaitu bila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitupun sebaliknya. Temuan berbeda didapatkan oleh Agung Setiawan (2013), di mana Disiplin kerja secara simultan maupun parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Stres Kerja mempunyai peranan yang negatif terhadap kinerja pegawai, dampak Stres Kerja cukup signifikan secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti semakin tinggi stres maka kinerja pegawai akan semakin menurun begitu pula sebaliknya, dengan besarnya pengaruh sebesar -0,058 atau 5,8%. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ni Nengah Anggi Dwiani dkk (2024), Deni Rio Agustino dkk (2023), Henry Ari Wibowo (2013), dan Tri Wartono (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian lain seperti oleh Salva Kemala Putri dkk (2024) dan Bryan Filliantoni dkk (2019) yang menemukan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan di berbagai penelitian ini dapat dijelaskan oleh hukum Yerkes Podson, yakni hubungan stres dengan kinerja dapat digambarkan dengan grafik U terbalik. Stres kerja yang terlalu rendah justru akan menyebabkan kinerja pegawai yang rendah juga, namun stres kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan hal yang sama, sehingga diperlukan stres kerja yang cukup agar kinerja pegawai dapat tetap optimal.

Menurut jawaban dari responden yang didapat dari mengisi kuesioner yang telah dibagikan, didapat bahwa kinerja pegawai Bidang Administrasi di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Bandung termasuk dalam kategori baik. Namun, dapat dilihat dari tabel 4.49, tabel coefficients, didapat bahwa kinerja pegawai tanpa adanya disiplin dan stres kerja justru menjadi kurang baik yaitu hanya 2,792, sehingga diperlukan disiplin dan stres kerja dalam sebuah lingkungan kerja.

Dari analisa regresi linear berganda yang sudah dilakukan, didapatkan bahwa ketiga variabel penelitian ini memang saling berhubungan. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi kinerja dengan signifikan dan secara positif yaitu sebesar 48%. Di sisi lain, stres kerja sendiri dapat juga mempengaruhi kinerja dengan cukup signifikan dan secara negatif yaitu sebesar -5,8%. Secara simultan, disiplin kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dapat dilihat dari tabel 4.49 dan gambar 4.6, disiplin kerja dapat menekan efek negatif dari stres kerja, sehingga bila disiplin kerja baik, dampak dari stres kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan tetap baik. Disiplin dan Stres secara simultan mempunyai peran terhadap Kinerja Pegawai dengan besarnya pengaruh sebesar 58,2%. Pengaruh lain yaitu sebesar 41,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sama seperti hasil dari penelitian Ni Nengah Anggi Dwiani dkk. (2024), ditemukan disiplin kerja berpengaruh positif namun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Mira Widiana (2022), ditemukan sedikit perbedaan, yaitu kedua variabel disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Disiplin mempunyai peran yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi disiplin maka kinerja pegawai akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Penilaian kinerja bagi pegawai diartikan suatu prosedur yang meliputi 3 hal yaitu penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan standar kerja dan memberi umpan balik pada pegawai untuk memotivasi memperbaiki kinerjanya atau terus bekerja lebih giat lagi, hal ini bisa terwujud dengan baik apabila disiplin pegawai terjaga dengan baik.

Stres mempunyai peran yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi stres maka kinerja pegawai akan semakin menurun begitu pula sebaliknya. Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis, dengan demikian jika terjadi stres kerja pada pegawai ini merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis pada individunya, sehingga akan berakibat pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Semakin rendah tingkat stres yang dialami pegawai akan semakin tinggi kinerjanya, karena stres dan kinerja pegawai berbanding terbalik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang sudah dilakukannya selama bekerja di sebuah instansi. Penilaian kinerja dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, hal ini penting untuk dapat memperbaiki dan juga meningkatkan kinerja tiap pegawainya. Pada Bagian Administrasi RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, dari data yang sudah dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah baik,

namun disiplin dan stres kerja masih dibutuhkan dalam pekerjaan, karna tanpa dua hal tersebut, kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Disiplin dan Stres secara bersama-sama mempunyai peran terhadap Kinerja Pegawai; dimana satu sama lain secara bisa saling menguatkan atau saling melemahkan. Jika disiplin makin meningkat diharapkan tingkat stres makin menurun dan berakibat pada kinerja pegawai yang semakin optimal. Selain disiplin dan stres kerja, masih ada pengaruh lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## SARAN

Saran Praktis: Terhadap aspek disiplin, para pimpinan atau atasan hendaknya memperhatikan melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi, termasuk cara berpakaian. Dalam hal ini, dapat dilakukan melalui penyebaran buku-buku panduan/pedoman, brosur-brosur dan penempelan tata tertib di tempat-tempat strategis di lingkungan kantor. Melakukan peningkatan kualitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing. Dalam kaitan ini, untuk meningkatkan pemahaman terhadap alat bantu kerja dan pemahaman terhadap standar kerja (SOP) dapat dilakukan dengan Diklat khusus atau Diklat Teknis terkait dengan hal-hal tersebut. Tingkat stres pada sebuah perusahaan sebaiknya tetap dijaga agar tidak terlalu tinggi tapi tetap ada. Hal ini dilakukan dengan harapan, stres yang cukup dapat mengakibatkan kinerja karyawan optimal. Stres dapat dikurangi dengan memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka, agar pegawai merasa memiliki rekan kerja yang bekerja sebagai tim bukan mementingkan diri sendiri. Terhadap aspek kinerja pegawai, para pimpinan atau atasan hendaknya memperhatikan: meningkatkan motivasi atau semangat kerja para pegawai dalam upaya meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai. Dalam hal ini, perlu menegakkan reward and punishment system yang jelas dalam organisasi, sehingga pegawai yang berprestasi memperoleh ganjaran yang lebih besar daripada pegawai yang malas; mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti menciptakan komunikasi yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi, baik atasan maupun bawahan. Disiplin dan stres kerja sangat dibutuhkan dalam optimalisasi kinerja karyawan. Disiplin kerja harus tetap dijaga, karena disiplin yang baik dapat menekan efek negatif dari stres kerja. Bila keseimbangan ini dipertahankan, kinerja pegawai tentunya akan tetap baik.

Saran Teoritis: 5. Bagi penelitian-penelitian yang akan datang mungkin dapat lebih berfokus pada stress kerja serta variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak diteliti di penelitian ini. Stres kerja dapat diteliti lebih lanjut, seperti membedakan tingkat stres kerja menjadi ringan, sedang, berat, dengan harapan dampak dari stres kerja dapat lebih jelas diketahui terhadap kinerja pegawai sesuai tingkatannya.

## REFERENCE

AA Anwar Prabumangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROSDA.

- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2012. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2021, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2015, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2016, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2014, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2020, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2014, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bambang Wahyudi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Bintoro Tjokroamidjojo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2021, *Assigment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Cascio, FW, 2013, *managing human resource: Productivity, Qualityof Work Life, Profit* Fith Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Cohen and Holliday, 2014, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London
- Consuelo G. Sevilla dkk, 2022, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- David A.Nadler; J.Richard Hackman; 2014, Edward E.Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2015, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw – Hill Companies
- David C. Mc Celland ,2024, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2014, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2024, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2017, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*.
- Handoko, T Hani, 2106, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogyakarta, BPFE
- Hersey & Blanchard, 2015, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,
- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2016, *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, Prehallindo Simon & Scluster (Asia) Pte,Ltd, the Free Press
- Kartono, Kartini., Dra., 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali

Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company

LAN RI, 2014, *Manajemen dalam Pemerintah*, Jakarta, Majaah Management & Usahawan Indonesia, maret 2016, No.2 thn XXXV

Manulang, Drs, M.2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung

Mary Parker Follet, 2020, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.

Moekijat. 2014, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alurni

Mondy, R Wayne, 2015, *Managing Human Resource*, Fith Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.

Nawawi, Hadari. 2022, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,

Nazir, Moh. 2023, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,

Nitisemito, Alex. S.2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia

Ndraha, Talizuduhu, 2023, *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Pamudji, S. 2022, *Kepemimpnan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Pariata Westra, Drs, 2011, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta

Prajudi Atmosudirjo, 2017, *Pengambilan Keputusan*, , Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Prasetya Irawan, 2017, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung

Robert Bacal, 2015, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey

Rivai A., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia

Rokeach, N., 2022 , *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2015

Shaun Tyson, Tony Jackson, 2020, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York

Siagian, Sondang P. 2018, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.

-----, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2018

-----, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2014, Jakarta : PT. Gunung Agung,.

Silalahi, Ulbert. 2024. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.

Siregar Bakri, 2011, *Metode Riset Social Suatu Pengantar*, Jakarta : Raja Grapindo Persada

Soegiyono.2022.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta

Soekarno, K. 2024, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar

Soekidjo Notoatmojdo., 2013, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta

Stephen P. Robbins,2016, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta

Stoner, James A.F., 2017, *Management*. Sixth Edition, New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Sugandha, Dann., Drs., MPA, 2015, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*, Bandung, Sinar Baru.

Suherman dkk., 2017, *Teknik-Teknik Dasar Pembangunan Masyarakat*, Jakarta, CV. Haji Masagung

Sujana, 2011, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito

Surachmad, Winarno, 2012, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung, Tarsito.

Suryaningrat, Bayu., Drs, 2020, *Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab*, Jakarta-Surabaya, Pacto

Suwardi, Eddy., Drs, 2013, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*.

The Liang Gie, 2014 *Aministrasi Negara* Jakarta : PT Gunung Agung,

Thoha, Miftah, 2013, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,

-----, 2017, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.

Wibowo, H., 2019, Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dekor pada PT. Sango Ceramics Indonesia,

Widiana, M., 2022, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau

Winardi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2014, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung, CV. Dipenogoro