

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Perawat

a. Definisi Kinerja Perawat

Menurut (Mangkunegara, 2011) dalam (Novianto dkk, 2018) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dalam tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Veritia dan Amalia 2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam kinerja mereka dari berbagai tugas yang ditugaskan kepada mereka. Sedangkan menurut (Abdullah, 2014) dalam (Arifah dkk, 2020), kinerja perawat adalah hasil kerja dibandingkan dengan rencana kerja yang disusun yang dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai prestasi kerja. tujuan organisasi tercapai.

Dari pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga keperawatan merupakan hasil kerja individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b. Teori kinerja

Istilah kinerja dikutip dari bahas Inggris, *performance* atau *job performance*, sebagaimana dikemukakan juga oleh para ahli dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Bahkan Hodgetts dan Kuratko menegaskan bahwa kinerja berkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya (B.Uno & Lamatenggo, 2022).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu (Gibson, 2000) dalam (Arifah dkk, 2020) :

- 1) Faktor personal terdiri dari faktor demografi dan kompetensi: keterampilan dan kompetensi perawat dan faktor psikologis yang terdiri dari sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 2) faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, disiplin, desain kerja, struktur organisasi, system pengawasan dan manajemen karir.

d. Dimensi Kinerja

Menurut (Edison dkk, 2017) dalam (Wirya dkk, 2020) Ada empat dimensi kinerja:

- 1) Target adalah ukuran pencapaian sejumlah barang, pekerjaan, atau uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas pekerjaan yang dilakukan Ini merupakan factor penting karena kualitas adalah kekuatan pendorong untuk menjaga kepuasan kerja.
- 3) Waktu penyelesaian pekerjaan, penyelesaian tepat waktu dan pengiriman dijamin. Hal ini merupakan modal untuk membangun kepercayaan konsumen dan mendapatkan loyalitas konsumen. Pengertian pelanggan disini juga berlaku untuk jasa di bagian lain dari lingkungan internal perusahaan atau organisasi.
- 4) Ketaatan pada prinsip tidak hanya harus memenuhi tujuan, kualitas dan waktu, tetapi harus memenuhi tujuan, kualitas dan waktu, tetapi harus dilakukan dengan cara yang benar.

e. Indikator kinerja perawat

Indikator kinerja perawat menurut (Sugiyono, 2017) :

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan perawat.

3) Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

4) Inovasi

Inovasi adalah suatu proses untuk mewujudkan, mengkombinasikan ataupun mematangkan suatu pengetahuan atau gagasan ide yang kemudian disesuaikan untuk mendapat nilai baru pada suatu produk, proses maupun jasa.

5) Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat seorang perawat yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya .

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan perawat, mengubah perilaku, dan meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004) dalam (Tusholihah dkk, 2019).

Dari pengertian disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap individu untuk mengikuti aturan yang ada di perusahaan.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2001) dalam (Maarif dan Kartika 2021) terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya mendorong perawat untuk mengikuti dan mematuhi kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk menggerakkan perawat dan membimbing mereka untuk bekerja sesuai dengan disiplin.

2) Disiplin korektif

Peraturan korektif merupakan upaya untuk menyelaraskan peraturan dan menginstruksikan perawat untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan kebijakan yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Di bawah aturan korektif, perawat ditemukan melanggar disiplin dikarenakan sanksi yang dirancang untuk mendorong perawat untuk meningkatkan dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

c. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan khususnya perawat (Maarif dan Kartika 2021). Disiplin kerja memastikan ketertiban terpelihara dan tugas dapat dilaksanakan dengan lancar untuk hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan. RSDK Purwokerto

menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi staf perawat sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini memungkinkan perawat untuk melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran dan memaksimalkan energi dan kebijaksanaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut (Maarif dan Kartika 2021) :

- 1) Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi.
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan.
- 4) Ada atau tidaknya suatu pengawasan pimpinan.
- 5) Ada atau tidaknya perhatian yang diberikan kepada para perawat.
- 6) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta kemampuan juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan perawat. Tujuan yang akan dicapai harus jelas serta ditetapkan dengan cara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan perawat. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan)

yang dibebankan kepada perawat harus sesuai dengan kemampuan perawat yang bersangkutan, supaya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Teladan pikiran

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan suatu kedisiplinan, karena seorang pimpinan akan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti kedisiplinan, kejujuran, keadilan, serta sesuai antara kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun menjadi baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinannya kurang baik (kurang disiplin) maka bawahanpun menjadi kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) jug dapat mempengaruhi kedisiplinan perawat karena balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan perawat kepada perusahaan pekerjanya. Apabila kecintaan perawat semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan perawat. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan perawat. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan perawat menjadi rendah. Perawat sulit berdisiplin baik apabila kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan perawat, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan perawat yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan perawat perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan perawat. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya melalui waskat. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja perawat. Perawat merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan perawat. Dengan sanksi hukum yang semakin berat maka perawat akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner perawat akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan perawat perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi perawat yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan perawat perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama perawat ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direc single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertical maupun horizontal diantara semua perawatnya. Terciptanya *human*

relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan perawat akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Pelatihan

a. Definsi Pelatihan

Pelatihan menurut (Hamalik, 2016) dalam (Supardi dkk, 2021) adalah serangkaian proses yang melibatkan tindakan dalam bentuk dukungan bagi pekerja untuk meningkatkan pekerja pelatihan kejuruan. Keterampilan kerja peserta dalam bidang kerja tertentu untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Untuk menarik perawat dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan, manajer rumah sakit perlu dilatih karena kegiatan mereka berhubungan langsung dengan orang-orang dengan kondisi medis (Supardi dkk, 2021).

Pelatihan adalah proses untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan secara sistematis untuk mencapai hasil kinerja yang optimal (Rohmawati dkk, 2021). Menurut (Simamora, 2005) dari (Hasibuan, 2017) Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Pelatihan mengacu pada perolehan keterampilan atau pengalaman tertentu. Pelatihan adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pengetahuan,

keterampilan, dan profesi yang terkait dengan perilaku perawat, tampaknya melalui pelatihan yang direncanakan perusahaan (Kasmir, 2019).

Dari pemahaman beberapa ahli kita dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses melatih atau meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk memperoleh keterampilan yang kompeten di tempat kerja.

b. Keuntungan Pelatihan

Keuntungan baik bagi perawat maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut (Kasmir, 2019) :

1) Akan memiliki kemampuan

Artinya perawat dapat melaksanakan tugas yang diberikan.

Demikian pula, memiliki perawat yang dapat melakukan pekerjaan dengan sempurna akan bermanfaat bagi perusahaan.

2) Sikap dan pemikiran perawat

Dengan kata lain, pelatihan ini juga bertujuan untuk meningkatkan sikap mental perawat. Sikap dan pola pikir karyawan harus lebih positif dari sebelumnya.

3) Kolaborasi atau kerjasama

Artinya, lembaga pelatihan perawat dibentuk agar perawat bisa bekerja sama dan saling menghormati. Pembentukan kerjasama ini memastikan kesinambungan setelah kerjasama selanjutnya, sehingga meminimalkan keuntungan pribadi.

4) Disiplin kerja

Artinya, perawat peserta pelatihan juga diajarkan kedisiplinan di tempat kerja, dan setelah pelatihan selesai, disiplin kerja diperbaiki

5) Perilaku perawat

Pelatihan juga akan memungkinkan perawat untuk mengubah sikap dan perilaku mereka dengan cara yang lebih positif. Artinya, perawat masa depan akan dilatih dan dibentuk selama pelatihan berperilaku positif sesuai aturan perusahaan.

6) Jalur karir

Ini berarti bahwa pendidikan memungkinkan perawat masa depan untuk menentukan jalur karir masa depan mereka, karena salah satu cara untuk meningkatkan jalur karir mereka adalah dengan memberikan pendidikan sebanyak mungkin.

7) Loyalitas dan rasa memiliki

Oleh karena itu keikutsertaan dalam pelatihan ini juga akan mempererat tali silaturahmi antara staf perawat masa depan dengan perusahaan.

8) Pengetahuan baru

Ini berarti bahwa semua informasi dikomunikasikan selama pelatihan, yang membuat pengetahuan yang diperoleh oleh staf perawat masa depan dengan perusahaan.

c. Tujuan pelatihan

Beberapa tujuan perusahaan memberikan pelatihan menurut (Kasmir, 2019) adalah untuk :

- 1) Menambah pengetahuan baru.
- 2) Mengasah kemampuan perawat.
- 3) Meningkatkan keterampilan.
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 5) Meningkatkan ketaatan.
- 6) Meningkatkan rasa percaya diri.
- 7) Memberikan motivasi kerja.
- 8) Menambah loyalitas.
- 9) Memahami lingkungan kerja.
- 10) Memahami budaya perusahaan.
- 11) Membentuk *team work*.

d. Teknik pelatihan

Dalam praktiknya, ada dua jenis teknologi dalam pelatihan dan pengembangan perawat. Yaitu (Kasmir, 2019) :

- 1) Metode praktis (latihan kerja)

Metode ini memberikan perawat dengan pelatihan di tempat kerja. ini berarti bahwa perawat dilatih langsung dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Cara ini biasanya diberikan untuk kebutuhan perusahaan yang mendesak. Pelatihan di tempat kerja memberi perawat pengetahuan tentang :

- a) Struktur organisasi yang ada di perusahaan.
 - b) Bekerja dengan berbagai keterampilan.
 - c) Melatih perawat tentang cara melanjutkan pekerjaan mereka.
 - d) Magang di departemen tertentu.
 - e) Alokasi sementara.
- 2) Metode presentasi dan metode simulasi

Teknik presentasi menyampaikan pemahaman kepada perawat melalui tatap muka, percakapan tatap muka. Ini berarti bahwa pelatihan berlangsung di ruangan tertentu. Jenis model pelatihan ini dapat dijalankan dengan cara sebagai berikut :

- a) Sistem kuliah di kelas
- b) presentasi video
- c) pertemuan
- d) seminar
- e) Atau kombinasinya.

e. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2006) dalam (Baehaki dan Faisal, 2020) yaitu :

- 1) Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan perawat harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan

instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan terhadap perawat.

2) Materi

Materi pelatihan perawat merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan perawat yang hendak dicapai perusahaan dan materi pelatihan perawat juga harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

3) Peserta

Peserta pelatihan perawat harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi perawat.

4) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan adalah waktu yang diperlukan untuk mencapai kecakapan yang dipersyaratkan. Dalam pelatihan perawat, semakin peserta didik lebih cepat belajar, semakin cepat mereka dapat menghasilkan hasil.

5) Tujuan dan sasaran

Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan perawat harus

disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan perawat perusahaan tersebut. Sedangkan sasaran pelatihan untuk perawat perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

6) Metode

Metode pelatihan perawat akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

4. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang (Hasibuan 2013). Stres kerja merupakan salah satu jenis reaksi fisik dan psikis ketika dihadapkan pada situasi yang tidak memenuhi syarat dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya (Mukhtar, 2021). Stres kerja yaitu situasi emosional yang tidak nyaman yang dialami seseorang jika tidak sesuai dengan keinginannya dan kemampuan menghadapinya (Novianto dkk, 2018). Setiap orang pasti pernah mengalami stress, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan kata lain, tidak semua orang dapat menghindari stres karena perawat dan pengelola memiliki kewajiban untuk mengelolanya dengan baik. Ketika perawat dan manajer mahir mengelola stres, konsekuensinya bersifat fungsional (positif),

sedangkan mengabaikan stress yang terjadi memiliki konsekuensi negatif bagi individu dan organisasi (Nur, 2018).

Menurut pemahaman beberapa ahli tentang stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang atau individu merasa tertekan atau terbebani dalam situasi atau kondisi tertentu.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan 2013) :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

c. Dimensi Stres Kerja

Lingkungan kerja dapat menyebabkan stres kerja dan tidak semua orang menyukainya, bahkan tidak sedikit orang yang tidak mencintai pekerjaannya (Mukhtar, 2021). Beberapa hal yang dapat menjadi penyebab perawat mengalami stres, antara lain :

- 1) Atasan

Terdapat beberapa jenis atasan-atasan dalam lingkungan kerja dan atasan sering menjadi pemicu munculnya stres bagi

perawat. Umumnya atasan akan melakukan tindakan apapun untuk dapat memicu munculnya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dan umumnya atasan akan menuntut perawat untuk menjadi penurut sesuai arahan atasan. Kondisi tertekan seperti ini akan memicu munculnya stres bagi perawat yang tidak mampu bekerja dibawah tekanan.

2) Konflik dengan rekan kerja

Konflik dengan rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja akan membawa perawat bertemu dengan orang-orang dari berbagai karakter, watak, pola pikir dan kepribadian yang berbeda-beda. Setiap perawat yang bergabung dalam lingkungan kerja akan membawa karakternya masing-masing dan tidak mudah untuk saling menyatukan hal ketidakcocokan karakter, watak dan pola pikir tersebut. Kepribadian inilah yang dapat memicu timbulnya stres kerja bahkan dapat memicu konflik kerja.

3) Beban Kerja

Beban kerja berlebihan yang harus ditanggung oleh perawat sering menjadi pemicu munculnya stres kerja. Ketika seorang perawat dihadapkan pada tuntutan beban kerja yang melebihi kemampuannya di sinilah dapat memicu munculnya stres kerja.

4) Komunikasi

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu perawat untuk takut mengemukakan pendapat, berkomunikasi

karena sering disudutkan dengan rekan kerja atau atasan sehingga perawat takut untuk menyampaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Kondisi ini mampu memicu stres kerja bagi perawat dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam komunikasi kerja.

5) Ketidakmampuan Mengelola Emosi

Setiap manusia terlahir dengan kondisi emosional yang berbeda-beda ada yang mampu mengelolah emosi dengan baik, bersikap tenang dalam setiap situasi yang tidak mengesankan, namun ada pula yang mudah tersurut oleh emosi. Ada orang yang mudah terpancing emosi hanya karena kehilangan pulpen di meja kerjanya sehingga menimbulkan kondisi stres seketika dan berdampak menyelesaikan pekerjaan. Orang yang mudah tersurut oleh emosi akan lebih rentan terkena stres kerja, namun pada ketidakkonsentrasian dalam orang yang pandai mengelola emosinya akan mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik.

d. Dampak Stres Kerja

Stres kerja mempengaruhi perusahaan dalam dua cara. Artinya, ada dampak positif dan dampak negatif lainnya bagi perusahaan. Stres kerja yang bermanfaat dirancang untuk mendorong perawat untuk belajar sebanyak mungkin. Respons terhadap stres dapat bersifat psikologis atau fisik. Berbagai perubahan perilaku seseorang dapat mengindikasikan bahwa pekerja atau perawat sedang merasa stres.

Tindakan (melarikan diri) atau diam (membeku) dalam menanggapi stress adalah upaya untuk menghadapinya.

Kehilangan kemampuan mengendalikan diri merupakan akibat dari adanya stres kerja. Kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar ataupun menolak bekerja untuk menghindari stres adalah dampak paling ekstrim dari stres kerja. Dampak dari adanya stres kerja bagi perusahaan ada dua, yaitu ada yang menguntungkan ada juga yang merugikan perusahaan. Stres kerja yang menguntungkan diharapkan akan memacu perawat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Perubahan perilaku yang berbeda pada seseorang bisa jadi merupakan pekerja atau perawat tersebut sedang mengalami stress. Perilaku melawan stress (*flight*) atau berdiam diri (*freeze*) adalah salah satu usaha untuk mengatasi stres.

Kehilangan kemampuan mengendalikan diri merupakan akibat dari adanya stres kerja. Kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar ataupun menolak bekerja untuk menghindari stres adalah dampak paling ekstrim dari stres kerja.

e. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja (Hasibuan, 2013) yaitu :

1) Sikap pimpinan

Cara mengukur sikap pimpinan dapat ditanyakan kepada responden mengenai sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas.

2) Otoritas kerja

Cara mengukur otoritas kerja bisa dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

3) Beban kerja

Persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan merupakan cara mengukur beban kerja.

4) Komunikasi

Pendapat responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar perawat merupakan cara mengukur sebuah komunikasi.

5) Waktu kerja

Persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan merupakan cara mengukur tentang waktu kerja.

6) Konflik

Konflik cara mengukur konflik dapat dilakukan dengan menanyakan persepsi dari responden mengenai konflik antara perawat dengan pimpinannya.

B. Penelitian Terdahulu

Pengaruh antara disiplin kerja, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja perawat, dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, berikut tabel penelitiannya :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel yang diteliti	Hasil
1.	Arifah dkk (2020) Management and Business Review, 4(2) 2020, ISSN : 2541-5808	Variabel Independen : Disiplin kerja Variabel Dependen : Kinerja Perawat	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.
2.	Ernawati dkk (2018) Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol. 13 No. 2 Desember 2018, P-ISSN: 1907-1603 E-ISSN: 2549-8991	Variabel Independen : Kompensasi Kompetisi Disiplin kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Hasibuan (2017) Dimensi, Vol. 6, No. 2 : 323-340, Agustus 2017, ISSN : 2085-9996	Variabel Independen : K3 Pelatihan Kerja tim Variabel Dependen : Tenaga medis	1. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis 3. Kerja Tim

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
4.	Karundeng (2021) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 14, No. 1e April 2021. ISSN 1979-0856	Variabel Independen : Pendidikan Pelatihan Variabel Dependen : Kinerja Karywan.	1. Pendidikan berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Muttaqillah (2018) Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0199	Variabel Independen : Stres kerja Motivasi Kerja Variabel Dependen : Kinerja perawat	Stres kerja dan motivasi kerja baik secara simultan ataupun parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat
6.	Tusholihah dkk (2019) E-Jurnal Equilibrium Manajemen Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019, ISSN (Online): 2460-2299	Variabel Independen : Motivasi Disiplin kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpeengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	Rumongi (2018) Jurnal EMBA Vol. 6, No. 2 April 2018, ISSN 2303-1174	Variabel Independen : Lingkugan kerja Disiplin kerja Stres kerja Variabel Dependen : Kinerja perawat	1. Lingkugan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD Kabupaten Asmat 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD

			<p>Kabupaten Asmat.</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Kabupaten Asmat.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat.</p> <p>5. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat, akan tetapi secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.</p> <p>6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat.</p> <p>7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat</p>
--	--	--	---

8.	Veritia dan Amalia (2021) Jurnal PERKUSI Pemsaran, keuangan dan sumberdaya manusia, Vol 1, No. 3, 3 Juli 2021	Variabel Independen : Disiplin kerja Pelatihan Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat
9.	Supardi dkk (2018) Jurnal AS-SAUD, Vol.1, No.2, 87-96. E-ISSN: 2774-4175	Variabel Independen : Pelatihan Promosi Kompensasi motivasi Variabel Dependen : Kinerja Perawat	1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat 5. Pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat
10.	Novianto dkk (2018) Jurnal ekonomi dan bisnis dan	Variabel Independen : Stres kerja Kepuasan kerja	1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

	akuntansi (JEBA) Vol. 20, No. 04, Tahun 2018	Variabel Dependen : Kinerja Perawat	2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat
11.	Wirya dkk (2020) Jurnal manajemen dan bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020, P- ISSN : 2685-5526	Variabel Independen : Stres kerja Kepuasan kerja Variabel Dependen : Kinerja karyawan	1. Stres kerja dan kepuasan kerja berengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja 3. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12.	Aprilia (2020) Jurnal manajemen dan bisnis, Vol 2, No. 1, Juli 2020, P- ISSN : 2685-5526	Variabel Independen : Beban kerja Stres kerja Motivasi kerja Variabel Dependen : Kinerja perawat	1. Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prawat
13.	Valendra dkk (2019)	Variabel Independen : Stres kerja	1. Stres kerja berpengaruh

	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2, No. 4, November 2019, ISSN : 2654-8623, E-ISSN : 2655-0008	Lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14.	Rohmwati dan Kustiyah (2021) Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol.19 No.1 Januari 2021, ISSN 2085-2215	Variabel Independen : Kompetensi Pelatihan Timbang terima Variabel Dependen : Kinerja Perawat	1. Kompetensi, pelatihan dan timbang terima berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 4. Timbang terima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
15.	Masriati dkk (2018) Journal of Management Volume 1 No. 3 2018	Variabel Independen : Beban kerja Karakteristik individu Disiplin kerja Variabel Dependen : Kinerja Perawat	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Karakteristik individu perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			kinerja perawat
16.	Tarigan dan Priyanto (2021) Wacana ekonomi (jurnal ekonomi, bisnis dan akuntansi), Vol. 20, No. 1, ISSN : 1978-4007, E-ISSN : 2655-9943	Variabel Independen : Motivasi Disiplin Kerja Variabel dependen : Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Nur (2018) Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3, ISSN 2303-1174	Variabel Independen : Konflik Stres kerja Kepuasan kerja Variabel Dependen : Kinerja pegawai	1. Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 3. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
18.	Dewi dan Wibawa (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, ISSN : 2302-8912	Varibel Independen : Stres kerja Motivasi Variabel Dependen : Kinerja karyawan	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Hirawati dan Andayani (2021)	Variabel Independen : Pelatihan	1. Pelatihan berpengaruh

	Jurnal ilmiah manajemen Ubhara, Vol 3, No. 2, ISSN : 1858-1358	Pengembangan SDM Variabel Dependen : Kinerja karyawan	negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
--	---	---	---

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. (Hasibuan 2013). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat di lingkungan atau lingkup RSDK Purwokerto. Artinya bahwa semakin rumah sakit menjalankan disiplin kerja yang baik maka kinerja perawat akan meningkat (Arifah dkk., 2020). Hal tersebut dikemukakan oleh (Veritia dan Amalia 2021), (Arifah dkk, 2020), (Masriati dkk, 2018), (Ernawati dan Rochmah 2018).

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

Pelatihan adalah merancang serangkaian aktivitas untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, maupun perubahan sikap individu (Simamora, 2005) dalam (Hasibuan, 2017) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat(Supardi dkk,

2021). Hal tersebut disebabkan oleh perawat mampu merasakan dampak positif dari pelatihan yang diperolehnya. Dengan adanya pelatihan membuat perawat lebih mampu menguasai pekerjaannya dan dapat mendorong perawat bias memperoleh prestasi dalam bekerja (Supardi dkk, 2021).

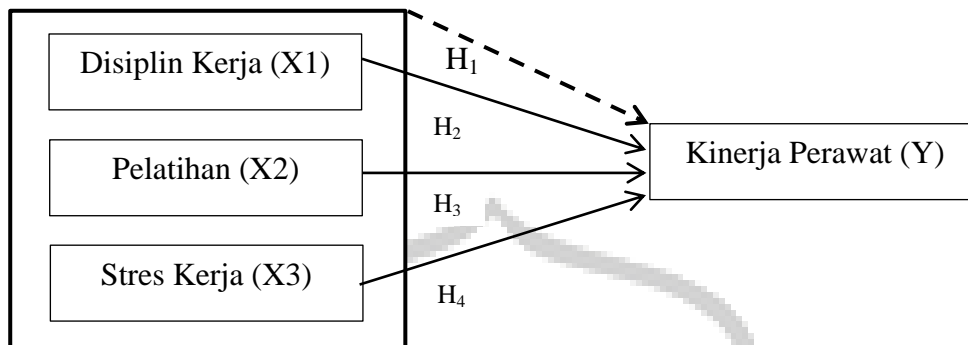
Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi ataupun sering melakukan pelatihan maka kinerja perawat akan meningkat.. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Supardi dkk, 2021), (Karundeng, 2021), (Hasibuan, 2017) dan (Rohmawati dkk, 2021).

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, diantaranya adalah memperhatikan tingkat stres kerja perawat. Kinerja perawat akan menurun apabila tingkat stres kerja tinggi atau rendah berlangsung secara terus menerus dan dalam jangka waktu lama. Hal tersebut bisa karena adanya rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori (Sasono, 2004) dalam (Wirya dkk, 2020), menyebutkan bahwa menurunnya kinerja perawat yang drastis merupakan dampak negatif akibat stres kerja yang tinggi. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerjanya akan rendah atau menurun. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Wirya dkk, 2020), (Nur, 2018), (Dewi dan Wibawa 2016).

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- Hipotesis 1 (H₁) : Disiplin kerja, pelatihan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- Hipotesis 2 (H₂) : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
- Hipotesis 3 (H₃) : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
- Hipotesis 4 (H₄) : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat