



JAKK - UHO

JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
(JAKK-UHO)

Vol. 5 /No. 1 /Bulan April Tahun 2024
e-ISSN: 2797-6831

HUBUNGAN STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2023

Ummu Syakirah¹, Yasnani², Rahman^{3*}

¹²³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
usyakirah674@gmail.com¹, yasnani002@gmail.com², rahman.fkm@uho.ac.id³

INFO ARTIKEL

Kata kunci: *Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Perawat*

***Korespondensi:**

Rahman
Universitas Halu Oleo
Kampus Hijau Bumi Tridharma
Andonohu, Kendari
Email: rahman.fkm@uho.ac.id

Copyright: © 2016 Author et al. This is an open access article distributed under the terms of the [JAKK-UHO Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)
Published by Universitas Halu Oleo

Laman:
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>

Kode Etik: -

Abstrak

Latar Belakang: Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tinggi stres kerja yang dialami maka akan berdampak buruk terhadap kinerja Perawat. Manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin kerja, dengan memiliki disiplin kerja yang baik, maka perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab penuh dengan pekerjaannya di dalam bekerja sehingga disiplin kerja merupakan bagian dari kinerja seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab stress di tempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal dengan atasan atau rekan kerja lain. Dari hasil survei wawancara kepada beberapa perawat di ruang Rawat Inap, didapatkan informasi bahwa perawat yang bertugas di ruang rawat inap mengalami gejala stress yang disebabkan pembagian waktu shift kerja yang tidak merata, dimana yang bertugas shift pagi dan siang hanya berlangsung selama 6 jam sedangkan shift malam berlangsung selama 12 jam. Dalam hal disiplin kerja, manajemen waktu yang kurang baik mempengaruhi efektifitas dan efisien perawat untuk mematuhi, menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga mempengaruhi kinerja perawat.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD bahteramas provinsi sulawesi tenggara tahun 2023.

Metode: Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan menggunakan pendekatan desain *Cross Sectional*. Jumlah sampel adalah 148 perawat dengan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*. Analisis yang digunakan yakni analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*.

Hasil: Hasil penelitian terdapat hubungan antara stres kerja ($value=0,001$) dan disiplin kerja ($value=0,002$) terhadap kinerja perawat.

Kesimpulan: Kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2023.

Abstract

Background: Job stress is very influential on nurse performance, the higher the job stress experienced, the worse it will affect nurse performance. The most important human resource management is work discipline, by having good work discipline, the nurse has a full sense of responsibility with his job at work so that work discipline is part of the performance of a nurse in carrying out his work. the cause of stress in the workplace is caused by workloads, such as targets, interpersonal relationships with superiors or other coworkers. From the results of the interview survey to several nurses in the inpatient room, information was obtained that nurses on duty in the inpatient room experienced symptoms of stress caused by uneven division of work shifts, where those on duty in the morning and afternoon shifts only lasted for 6 hours while the night shift lasted for 12 hours. In terms of work discipline, poor time management affects the effectiveness and efficiency of nurses to comply with, obey existing regulations, procedures, and policies so as to affect nurse performance.

Objectives: This study aims to determine the relationship between work stress and work discipline on nurse performance in the inpatient room of Rsd bahteramas southeast sulawesi province in 2023.

Methods: This type of research is observational analytic using a Cross Sectional design approach. The sample size was 148 nurses using Non-Probability Sampling technique. The analysis used was bivariate analysis using the Chi Square test.

Results: The results showed a relationship between work stress (value = 0.001) and work discipline (value = 0.002) on nurse performance.

Conclusion: The conclusion of this study is that there is a significant relationship between work stress and work discipline with nurse performance in the inpatient room of Bahteramas Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi social dan kesehatan yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan komprehensif, penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Kriopating, 2020). Rumah sakit adalah institusi kesehatan yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Menkes RI, 2018)

Meningkatnya kebutuhan manusia akan kesehatan yang semakin kompleks menyebabkan lebih banyak pekerjaan untuk profesional kesehatan. Rumah sakit membutuhkan tenaga medis yang mampu memberikan layanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk menghindari stres yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, manajemen sumber daya manusia di rumah sakit sangat penting (Khoirunnisa et., al, 2021)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), perawat memiliki risiko paparan yang tinggi selain memiliki banyak tanggung jawab dan tugas (Puspitasari, Suprayitno, and Bustami 2021). Sebanyak 82% dari perawat di rumah sakit di Amerika mengalami stres, menurut America Nurses Association 2017. Menurut Executive of Health and Safety (2019), para profesional kesehatan, guru, dan perawat mengalami tingkat stres yang tinggi, dengan rata-rata 300 kasus per 100.000 karyawan. Di tempat kerja, perawat dan mahasiswa keperawatan menghadapi ancaman yang berbeda, terutama berkaitan dengan aktivitas fisik, nutrisi, istirahat, keamanan, dan kualitas hidup (Khoirunnisa et., al, 2021).

Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2017 melaporkan bahwa 57,6% pekerja mengalami insomnia dan 60,6% mengalami depresi. Stres pengembangan karir dan gangguan mental emosional adalah akibat dari gangguan ini. Beban pekerjaan, seperti hubungan interpersonal, target, dan hubungan dengan atasan atau rekan kerja lain, adalah penyebab stres di tempat kerja. Sebuah survei yang dilakukan oleh PPNI (2018) menemukan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stress kerja (Khoirunnisa et., al, 2021).

Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja perawat; semakin tinggi stres, semakin buruk kinerja perawat. Kinerja perawat sangat penting untuk mencapai tujuan rumah sakit (Adelia Widayati, 2021).

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin kerja. Ini karena tingkat disiplin kerja perawat berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai. Sebaliknya, jika perawat tidak menerapkan disiplin kerja yang baik, rumah sakit tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2011). Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan (Sinambela, 2021, 332). Ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Kirana Vallennia, Atik Atikah, 2020).

Karyawan harus mampu bekerja di bawah tekanan, atau *underpressure*, dalam pekerjaan dan aktivitas operasional mereka. Ini adalah kondisi yang sering dialami oleh karyawan di berbagai bidang kerja. Selain itu, tingkat stres yang berlebihan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas mereka. Karyawan biasanya lebih disiplin jika mereka bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan buruk jika semangat kerja menurun (Setyawati, Aryani, 2018).

Sebuah penelitian (Enah Pahlawati, Erita Norman, 2022) yang mempelajari kinerja pegawai di RSUD Kota Bogor menemukan bahwa ada hubungan kuat atau kategori kuat antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Bogor, dengan presentasi 63,2%. Hal ini disebabkan oleh stres yang dialami seseorang dan organisasi serta ketentuan jam kerja dan peraturan kedinasan yang berlaku, yang berdampak pada kinerja pegawai. Sementara 36,8% terakhir dipengaruhi oleh variabel tambahan selain faktor-faktor sebelumnya.

Menurut RSUD Bahteramas (2018), standar pelayanan minimal di Instalasi Rawat Inap adalah kurang dari 90%. Pada tahun 2017, indikator ini mencapai 80,9 persen, tetapi tidak memenuhi standar dan turun menjadi 79,9 persen pada tahun 2018 (RSUD Bahteramas, 2018).

Menurut hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKPI) tahun 2019 tentang pelaksanaan standar pelayanan minimal (SPM) di RSUD Bahteramas, dari 173 indikator yang dievaluasi, 42 atau 24,3% belum memenuhi standar SPM, yang mengakibatkan penurunan kepuasan pasien (RSUD Bahteramas, 2019).

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, disiplin kerja harus diperhatikan dan ditegakkan. Ini karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik cara perusahaan mengatur disiplin kerja karyawannya, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, yang juga menghasilkan kegembiraan, kebanggaan, kerja sama, dan ketaatan pada kewajiban (Khoirunnisa et., al, 2021).

Salah satu upaya manajemen untuk mendorong semua karyawan dalam perusahaan untuk mematuhi ketentuan yang berlaku adalah disiplin kerja, yang merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mempelajari, memperbaiki, dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, motivasi kerja juga dapat membantu perawat meningkatkan kinerjanya. Dalam melakukan pelayanan kesehatan, terutama kepada pasien, perawat harus memiliki motivasi kerja yang tinggi (Marro Arifah, Helmi Buyung Aulia Safrizal, 2020).

Faktor internal dan eksternal adalah dua kategori faktor yang memengaruhi kinerja pekerja. Faktor-faktor tersebut termasuk kompensasi, insentif, dan motivasi dalam diri pegawai. Motivasi dalam diri pegawai didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan, di antaranya adalah jaminan keamanan dan keselamatan di tempat kerja, haknya sebagai individu yang dilindungi, pekerjaan yang menarik perhatian, imbalan jasa yang sesuai dengan kewajiban yang dipertanggung jawabkan, pimpinan yang cakap dan adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sosial. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan yang ditetapkan untuk posisi tersebut (Hijayanti, 2020).

Rumah Sakit Pusat Rujukan Bahteramas berada di wilayah Sulawesi Tenggara. RSUD Bahteramas saat ini berstatus Rumah Sakit Pendidikan Kelas B dan berfungsi sebagai Rumah Sakit Pendidikan untuk dokter dan staf medis lainnya. Hingga 31 Desember 2020, sumber daya manusia (SDM) RSUD Bahteramas di Provinsi Sultra berjumlah 1.041 pegawai dan PNS, termasuk tenaga medis, paramedis, dan non medis.

Wawancara dengan beberapa perawat di Ruang Rawat Inap menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap mengalami gejala stres sebagai akibat dari pembagian shift kerja yang tidak merata: shift pagi dan siang hanya berlangsung enam jam sedangkan shift malam berlangsung dua belas jam. Hal ini menyebabkan beban kerja yang lebih besar bagi perawat shift malam. Selain itu, banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang lama menyebabkan stres kerja, yang apabila tidak ditangani dengan tepat dapat menyebabkan

penyakit fisik dan mental dan mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan layanan kepada pasien.

Sebagian perawat tahu bahwa mereka harus tiba di tempat kerja tepat waktu. Namun, karena manajemen waktu yang buruk, beberapa perawat tiba tidak tepat waktu karena mereka sibuk mengurus keluarga dan menghadapi kemacetan lalu lintas pagi. sehingga berdampak pada kinerja dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan analitik dan pendekatan desain cross-sectional. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengamati hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat selama periode waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stress kerja dan disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2023. Populasi penelitian ini adalah 148 perawat dari ruang rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, dan variabel dalam penelitian ini adalah variabel teknik untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Stres Kerja

Tabel 1. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

| Stres Kerja | Kinerja Perawat | | | | Total | | Hasil Uji |
|-------------|-----------------|------|-------------|------|-------|-----|-----------|
| | Baik | | Kurang Baik | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Ringan | 123 | 97.6 | 3 | 2.4 | 126 | 100 | 0.001 |
| Berat | 18 | 81.8 | 4 | 18.2 | 22 | 100 | |

Sumber: Data Primer, Tahun 2023

Menurut tabel di atas, responden dengan stres kerja yang ringan menunjukkan kinerja perawat yang baik pada 126 responden, 123 (97.6%) dengan kinerja perawat yang baik dan 3 (2,4%) dengan kinerja perawat yang kurang baik. Responden dengan stres kerja yang berat menunjukkan kinerja perawat yang baik pada 18 responden (81,8%) dan kinerja perawat yang kurang baik pada 4 responden (18,2%). Hasil uji statistik Chi-Square menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa $p=0,001$ ($p<0,05$).

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana keseimbangan fisik dan psikis tidak seimbang, yang berdampak pada emosi, proses berfikir, dan keadaan kesehatan seseorang (Aprilia, 2017).

Stres tinggi akan memengaruhi kondisi perawat. Peneliti mengatakan bahwa jika tidak ada stres, tantangan kerja tidak akan ada dan kinerja akan lebih rendah. Karena stres membantu perawat mengarahkan segala sumber daya untuk memenuhi kebutuhan kerja, kinerja cenderung meningkat ketika stres meningkat, tetapi ketika stres menjadi terlalu tinggi, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas. Perawat dengan tingkat stres yang rendah dapat memenuhi tugasnya dengan baik, sementara perawat dengan tingkat stres yang tinggi dan sedang cenderung dalam bekerja mengalami penurunan kemampuan dan kinerja yang buruk. Sebaliknya, perawat dengan tingkat stres yang rendah cenderung melakukan kinerja yang lebih baik (Nainggolan, 2018).

Menurut hasil uji statistik chi-square, ada korelasi antara stres kerja dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2023. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa 126 perawat (85,1%) mengalami stres kerja yang ringan, dan 22 perawat (14,9%) mengalami stres kerja yang berat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa 3 perawat (2,4%) mengalami stres kerja yang ringan dengan kinerja perawat yang buruk, dan 18 perawat (81,8%) mengalami kinerja yang baik. Ini karena perawat sering merasa lelah dan tidak berdaya setelah merawat atau menghadapi pasien, terutama pasien dengan kondisi

kritis. Selain itu, shift kerja yang tidak merata di mana shift malam lebih lama dibandingkan shift pagi, sehingga perawat shift malam menghadapi tantangan yang lebih besar untuk mengatur waktu tidur atau istirahat mereka. Selain itu, tuntutan tugas yang meningkat dari waktu ke waktu membuat perawat mengalami kesulitan untuk mengatur waktu tidur mereka. Selain itu, tuntutan tugas yang semakin besar dengan waktu yang cukup lama menyebabkan stres kerja, perawat sering terpancing emosi dan cepat tersinggung saat bekerja, dan perawat kadang-kadang tidak dapat mengatur waktu makan mereka, yang pada gilirannya mengurangi kinerja mereka.

Perawat di Instalasi Gawat Darurat harus melakukan tindakan keperawatan secara cepat, tepat, dan cekatan karena mereka adalah layanan yang segera dan membutuhkan bantuan pertama. Tekanan kerja adalah salah satu penyebab perawat mengalami stres. Perubahan yang paling sering dialami perawat adalah perubahan yang terkait dengan stres kerja rendah. Dengan mempertimbangkan sejarah perkembangan keperawatan, termasuk perjuangan Florence Nightingale untuk menghilangkan gagasan bahwa dunia keperawatan adalah pekerjaan perempuan. Namun demikian, situasi saat ini sudah berubah; banyak laki-laki yang bekerja sebagai perawat, tetapi proporsi perempuan masih lebih besar daripada laki-laki (Wollah, M, O, Sefti, 2017).

2. Disiplin Kerja

Tabel 2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

| Disiplin Kerja | Kinerja Perawat | | | | Total | | Hasil Uji |
|----------------|-----------------|------|-------------|------|-------|-----|-----------|
| | Baik | | Kurang Baik | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Baik | 136 | 95.5 | 5 | 3.5 | 141 | 100 | 0.002 |
| Kurang Baik | 5 | 71.4 | 2 | 25.6 | 7 | 100 | |

Sumber: Data Primer, Tahun 2023

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas, responden dengan disiplin kerja yang baik menunjukkan kinerja perawat, yaitu 141 responden, 136 (95,5.6%) menunjukkan kinerja perawat yang baik dan 5 (3,5%) menunjukkan kinerja perawat yang kurang baik. Responden dengan disiplin kerja yang kurang baik menunjukkan kinerja perawat, yaitu 7 responden, 5 (71,4%) menunjukkan kinerja perawat yang baik dan 2 (25,6%) menunjukkan kinerja perawat yang kurang baik. Hasil uji statistik Chi-Square menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa $p=0,002$ ($p<0,05$).

Setiap individu atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah disebut disiplin. Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah disiplin, karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam prioritas pelayanan kesehatan, kualitas kerja ditentukan oleh disiplin waktu. Hal ini akan menjadi masalah jika penggunaan waktu yang kurang tepat karena pelayanan akan tertunda dan mencerminkan bahwa tenaga kesehatan belum semaksimal mungkin membantu klien dalam proses penyembuhannya. Bahkan, hal ini dapat menjadi masalah bagi kita sebagai profesi kesehatan di mata masyarakat (Heidjrachman, 2003).

Kedisiplinan didefinisikan sebagai perawat yang selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan rumah sakit dan norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk membantu perawat menciptakan tata tertib yang baik di rumah sakit. Tata tertib yang baik akan meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja perawat. Hal ini akan membantu tujuan rumah sakit, dokter, perawat, apoteker, dan pasien tercapai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian penting dari manajemen SDM karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2011).

Berdasarkan hasil uji statis chi square, ada korelasi antara pekerjaan yang dilakukan oleh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2023 dan kinerja mereka sebagai perawat. Menurut hasil analisis univariat, ada 141 (95,3%) perawat

dengan disiplin kerja yang baik dan 7 (4,7%) perawat dengan disiplin kerja yang kurang baik. Menurut hasil analisis bivariat, ada 5 (3,5%) perawat dengan disiplin kerja yang baik dan 5 (71,4%) perawat dengan disiplin kerja yang kurang baik. Ini karena responden yang memiliki disiplin kerja yang baik lebih banyak memiliki kinerja yang baik. Penemuan ini menunjukkan bahwa perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik memiliki rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaannya di tempat kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan bagian dari kinerja perawat di tempat kerja..

Selain itu, meskipun perawat menghadapi banyak tugas atau tanggung jawab, mereka dapat memajemen diri dengan baik, yang berarti mereka dapat menggunakan dan membagi waktu dengan baik sehingga mereka dapat masuk dan pulang tepat waktu, mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja, menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati, dan berkolaborasi sebagai tim. Karena kebiasaan menggunakan dan membagi waktu dengan baik membuat pekerjaan lebih mudah (Hulwani et., 2022).

SIMPULAN

Adapun simpulan pada penelitian ini yaitu ada hubungan antara stress kerja ($p\ value = 0,001 < 0,05$) dan disiplin kerja ($p\ value = 0,002 < 0,05$) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

SARAN

Diharapkan bagi perawat diperlukan adanya manajemen stress kerja yang dikelola dengan baik dan benar dan peningkatan kualitas tidur sehingga dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja dan menjadi hal positif untuk meningkatkan produktivitas para perawat dan bagi pihak RSUD bahteramas dapat selalu mengawasi kinerja perawat diruang rawat inap melalui disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aprilia, F. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, (2017).4 (1).
2. Enah Pahlawati, Erita Norman, R. K. S. Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19. *Religion Education Social Laa Roiba Jurnal*, (2022).4 (1), 101–119.
3. Giri Arum Khoirunnisa, Dwi Nurmawaty, Rini Handayani, G. V. Gambaran Stres Kerja Pada Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *Kesehatan Masyarakat*, (2021).2 (1), 1–10.
4. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara*. (2011).
5. Heidjrachman. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta. (2003).
6. Hijayanti, S. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat. *Jurnal Health Sains*, (2020).1 (4), 34–225.
7. Hulwani et., A. Hubungan Disiplin Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Unit Pelayanan Khusus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat*, (2022). 6(1), 58–67.
8. Kirana Vallennia, Atik Atikah, F. N. A. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Equilibrium Manajemen*. (2020).
9. Marro Arifah, Helmi Buyung Aulia Safrizal, A. . F. Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Management and Business Review*, (2020).4 (2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>,
10. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018, 1 (2018).
11. Nainggolan, V. R. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSU Bina Kasih Medan Tahun 2017. In *Sripsi Sarjana. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara*.

12. RSUD Bahteramas. *Capaian Standar Pelayanan Minimal Tahun 2018*. RSUD Bahteramas. (2018).
13. RSUD Bahteramas. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSUD Bahteramas 2019*. (2019).
14. Setyawati, Aryani, N. Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, (2018).3 (3), 12–405.
15. Wollah, M, O, Sefti, R. & K. Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado. *Keperawatan*, V. (2017).5 (2), 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>.