

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber dari organisasi, yang memiliki kapabilitas untuk belajar dan memanfaatkan peluang dalam mencapai tujuan organisasi (Sry Rosita, 2024). Adapun menurut peneliti lainnya yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ismail Nurdin, 2024). Teori manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Zain & Sofia, 2025).

Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebagai ujung tombak dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Setiap pegawai memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan deksripsi pekerjaan, dengan mnunjukkan dedikasi, integritas dan profesionalisme dalam bekerja. Pegawai juga harus mampu berkolaborasi dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan proyek yang merupakan suatu tanggung jawab yang di emban seperti berbagi informasi dalam pekerjaan untuk mencapai visi dan misi, maupun mencapai target tim atau perusahaan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan pegawai adalah kinerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas dari suatu perusahaan. Kinerja pegawai tidak hanya di pengaruhi oleh faktor kemampuan individu, akan tetapi dapat juga di pengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja.

Dinas Kesehatan Nias Barat adalah salah satu kantor pelayanan pemerintah yang memiliki tugas dibidang kesehatan menjadi kewenangan setiap daerah termasuk

merumuskan kebijakan, menyusun perencanaan, mengelola pelayanan kesehatan dan mengawasi pelaksanaannya. Dinas Kesehatan Nias Barat berada di alamat Jalan Soekarno Hatta Nomor 1 Blok A-3 Lahomi, Kec. Lahomi, Nias Barat, Sumatera Utara. Dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Kesehatan Nias Barat membutuhkan perhatian dan tenaga yang begitu besar dalam melakukan pelayanan dan pengawasan karena wilayahnya yang begitu sulit. Namun meskipun dihadapkan pada tantangan tersebut, para pegawai diharapkan tetap mampu memberikan hasil kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari pegawai atau pegawai. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, pengertian ini mendasarkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya yang di berikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan dan etika kehidupan (Sri langgeng Ratnasari, 2020) . Menurut peneliti lainnya mengatakan bahwa kinerja mengacu kepada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, target dan pengembangan kinerja serta pengembangan karir, mengacu juga pada nilai-nilai yang diyakini organisasi (*Organizational culture*) untuk mendapatkan kualitas, kerjasama, dan pengembangan pegawai atau upaya lainnya (Ramadhani 2024).

Kinerja pegawai mencakup mutu yang berkualitas terhadap hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di emban. Kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang di laksanakan, karena pegawai adalah aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan. Kinerja gen z yang di terapkan oleh kaum gen z seperti inginnya kerja secara *fleksibel* (tidak terikat), lingkungan kerja yang *inklusif*, penggunaan teknologi yang *modern*, kompensansi yang lebih serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Gen z cenderung mengutamakan pekerjaan yang memiliki tujuan yang jelas dan mendukung pertumbuhan pribadi, serta menginginkan komunikasi yang terbuka dan *transparent*. Gen z juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan cenderung kurang dapat mengerjakan beberapa tugas

dalam sekaligus. Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor diantaranya seperti faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja yang dapat mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja serta tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas. Kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang berinteraksi langsung dengan masyarakat luas.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dianggap sebagai suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian prestasi kerja pegawai, karena dapat menjamin keteraturan dalam pelaksanaan kerja, dan dalam adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai maka dapat juga mendorong pegawai untuk memiliki semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi dan membangun komitmen serta loyalitas pegawai.

Disiplin kerja secara umum yaitu sikap, perilaku, dan kepatuhan sukarela seorang pegawai terhadap peraturan dan norma perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, demi tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang pegawai untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan (Dewi & Basrowi, 2024). Menurut peneliti lainnya mengatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai (Yuliani 2024). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan. Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mematuhi aturan yang ada, dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja serta atasan. Pegawai yang disiplin cenderung akan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena

kedisiplinan pegawai merupakan kontribusi terhadap pencapaian kinerja (Yuningsih 2022).

Model disiplin kerja yang di terapkan pada perusahaan Dinas Kesehatan Nias Barat yaitu sebagai berikut :

1. Datang dan pulang kerja sesuai dengan jam operasional yang telah di tentukan
Senin – Jumat dari Pukul 08.00 – 16.00 WIB
2. Mengikuti jadwal istirahat dengan patuh dan tertib sesuai dengan jam operasional yang berlaku yaitu pukul 12.00 – 13.00 WIB
3. Memakai atribut lengkap pakaian Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat, seperti menggunakan papan nama yang berisi nama lengkap pegawai, tanda pengenalan atau kartu identitas pegawai yang biasanya di gantungkan atau disematkan, lambang daerah yang merupakan lambang kabupaten Nias Barat, tanda pangkat atau jabatan yang merupakan atribut spesifik untuk pejabat. Adapun Pakaian Dinas Harian (PDH), jadwal dan jenis pakaian yang biasanya digunakan di lingkungan pemerintah daerah, termasuk Nias Barat seperti : Senin – selasa menggunakan pakaian PDH warna khaki (warna krem kecoklatan), Rabu menggunakan kemeja putih dengan celana/ rok berwarna hitam atau gelap. Kamis – Jumat menggunakan pakaian batik, tenun, atau pakaian khas daerah (bercirikan khas daerah Nias).
4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan (*deadline*).
5. Mematuhi etika dari suatu komunikasi yang di lakukan dalam dunia kerja (tidak mengucapkan kata kata kotor selama berada dalam lingkungan kantor).
6. Menghindari konflik terhadap rekan kerja, atasan, dan pihak lain yang berhubungan dengan perusahaan.
7. Pegawai harus bertanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang di miliki, dan bertanggung jawab terhadap suatu hasil kerja yang dihasilkan.
8. Memiliki jadwal yang teratur dan target kerja yang jelas serta dapat fokus pada tugas dan tanggung jawab yang dimiliki untuk menghindari kekacauan.

Sanksi atau tindakan yang dikenakan jika melanggar model kedisiplinan yang telah ditetapkan yaitu sanksi yang dapat berupa teguran lisan maupun tulisan (SP 1), penurunan pangkat atau jabatan hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Penelitian Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jumlah	Ya		Tidak	
			Pegawai		Presentasi	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah pegawai gen z Dinas Kesehatan Nias Barat sering terlambat?	15 Orang	10 Orang	5 Orang	66,66%	33,34%
2.	Apakah pegawai gen z selalu mengenakan pakaian seragam sesuai dengan aturan yang berlaku?	15 Orang	7 Orang	8 Orang	46,66%	53,34%
3.	Apakah pegawai gen z dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?	15 Orang	6 Orang	9 Orang	40%	60%

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.

Disiplin kerja pegawai suatu peran yang sangat besar dalam menentukan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Hasil prasurvei terhadap 15 orang menunjukkan bahwa 10 orang pegawai gen z dengan presentase 66,66% pegawai gen z merasa sering terlambat datang ke kantor. Kemudian pegawai gen z yang menjawab tidak yaitu 5 orang dengan presentase 33,34% sebagian pegawai gen z merasa tidak sering terlambat datang ke kantor. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai gen z merasa negatif dalam pelaksanaan kinerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ada. Namun, meskipun sebagian besar pegawai gen z merasa sering terlambat datang ke kantor, terdapat juga hanya 7 orang

pegawai gen z dengan presentase 46,66% yang sering melanggar peraturan yang ada. Sebaliknya, 8 orang pegawai gen z dengan presentase 53,34% yang menjawab tidak, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai gen z juga menaati peraturan cara berpakaian yang rapi dan sopan. Terdapat juga 6 orang pegawai gen z yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan dengan presentase 40%, sebaliknya terdapat 9 orang pegawai gen z dengan presentase 60% yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan terhadap penilaian kinerja pegawai gen z melalui disiplin kerja. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Afrilia, 2023). Sedangkan pada peneliti lainnya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ulung et al., 2023).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Nias Barat. Pengertian motivasi kerja secara umum yaitu dorongan atau semangat yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk bekerja dan melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan seperangkat kekuatan yang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, *intensity* dan jangka waktu tertentu Sawitri et al. (2022). Menurut peneliti lainnya mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya Sunyoto dan Wagiman (2023). Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi kerja yang baik akan membuat para pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya, namun motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah juga. Dengan motivasi yang positif, pegawai akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja, sehingga akan ikut serta pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi perusahaan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Motivasi kerja pegawai yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya

yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktu, tidak fokus pada pekerjaan, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada pegawai lainnya, dan lain sebagainya (Wardhana et al., 2023).

Sumber motivasi kerja pegawai yang digolongkan menjadi dua yaitu motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik*. Motivasi *intrinsik* muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai, sedangkan motivasi *ekstrinsik* muncul karena adanya ransangan dari luar. Motivasi *intrinsik* dan *ekstrinsik* dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja para pegawai gen z dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan yang menjadi motivasi *intrinsik* yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Nias Barat yaitu dapat memperoleh kesempatan berkarir/ jabatan yang lebih tinggi.

Motivasi kerja yang di berikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat kepada pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Dapat berupa kenaikan pangkat.
2. Kenaikan gaji pokok, *insentif* / bonus.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Penelitian Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Ya	Tidak	Presentasi Ya	Presentasi Tidak
1.	Apakah pegawai gen z merasa telah berhasil menunjukan kinerja yang baik melalui motivasi <i>intrinsik</i> dan <i>ekstrinsik</i> ?	15 Orang	3 Orang	12 Orang	20%	80%
2.	Apakah dengan adanya apresiasi yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Nias Barat dapat meningkatkan Motivasi kerja pegawai gen z?	15 Orang	8 Orang	7 Orang	53,33%	46,66%
3.	Apakah pegawai gen z merasa termotivasi dengan adanya peluang untuk mengembangkan kariernya kepada perusahaan?	15 Orang	6 Orang	9 Orang	40%	60%

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.

Motivasi kerja pegawai merupakan peran yang sangat besar dalam menentukan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Hasil prasurvei terhadap 15 orang menunjukkan bahwa 3 orang pegawai gen z dengan presentase 20% pegawai yang merasa sudah menunjukkan hasil kinerja yang luar biasa. Kemudian pegawai gen z yang menjawab tidak yaitu 12 orang dengan presentase 80% yang merasa belum berhasil menunjukkan kinerja yang luar biasa melalui motivasi kerja yang ada dalam diri saya baik dari internal maupun eksternal. Hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai gen z yang negatif dalam pelaksanaan kinerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ada. Namun, meskipun sebagian besar pegawai gen z merasa kurang memberikan hasil kinerja yang baik melalui motivasi kerja pegawai gen z baik internal maupun eksternal, terdapat juga 8 orang pegawai gen z dengan presentase 53,33% yang merasa diapresiasi yang dapat membuat pegawai gen z mampu meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, 7 orang pegawai gen z dengan presentase 46,66% yang menjawab tidak, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil pegawai gen z merasa kurang diapresiasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai gen z merasa di apresiasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai gen z. Pegawai merasa termotivasi oleh peluang untuk mengembangkan karirnya, karena pegawai ingin untuk terus naik ke posisi yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan terdapat 6 orang dengan presentase 40% dan sebaliknya pegawai kurang ingin untuk terus naik ke posisi yang lebih tinggi dan kurang berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan terdapat 9 orang dengan presentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai gen z cenderung lebih suka berada di posisi yang nyaman karena jika jabatan semakin tinggi maka tingkat kesulitan dalam bekerja juga akan semakin tinggi maka gen z tidak mau merasa tertekan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ada. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Goni et al., 2021). Sedangkan pada peneliti lainnya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kasyifillah & Prijati, 2023).

Namun selain hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja terdapat juga stres kerja. Pengertian stress kerja secara umum adalah kondisi ketegangan fisik dan emosional yang dialami seseorang ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan mereka. Menurut peneliti lainnya mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan gangguan fisik dan *psikologis*, yang dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan antara sumber daya individu Kasaga dan Athoillah (2022). Dengan kata lain, stress kerja timbul ketika terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja yang harus diselesaikan dan kapasitas individu untuk menyelesaikannya dengan baik. Menurut peneliti lainnya mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seorang karyawan dihadapkan pada peluang dan tantangan yang dapat menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku Nabila et al. (2024).

Stres kerja yang tinggi akan dapat memberikan penurunan kinerja pegawai, pegawai yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung akan merasa tidak fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sebaliknya stres kerja yang rendah akan dapat pula meningkatkan kinerja pegawai, dan pegawai yang tidak memiliki stres kerja akan dapat fokus untuk terus memberikan kinerja yang luar biasa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Stres kerja yang timbul pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja yang terlalu berat

Adanya suatu kondisi tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau kemampuan individu, menyebabkan stres kerja, kelelahan fisik dan mental hingga menyebabkan juga penurunan kualitas kinerja pegawai gen z .

2. Waktu kerja yang terlalu lama

Adanya suatu kondisi dimana pegawai menghabiskan jam kerja melebihi standar waktu kerja normal yang ditetapkan oleh perjanjian kerja, sehingga seringkali berdampak negatif pada hasil kinerja pegawai.

3. Kurangnya kontrol atas pekerjaan

Adanya ketidakmampuan untuk memengaruhi keputusan pengambilan tindakan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kurangnya pengakuan atas pekerjaan

Adanya kondisi usaha, *contribution*, dan pencapaian pegawai tidak di hargai secara memadai oleh atasan atau organisasi hingga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*).

5. Lingkungan kerja yang tidak nyaman

Adanya suatu kondisi yang membuat para pegawai merasa tidak aman, terintimidasi, cemas, atau tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga seringkali dapat mengganggu pegawai dan dapat juga memicu konflik antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan sehingga pegawai merasa stres, depresi, serta adanya penurunan kinerja.

6. Kurangnya komunikasi yang efektif dan efisien

Adanya pesan yang disampaikan tidak di terima atau dipahami secara jelas oleh si penerima informasi (*komunikasi*), sehingga seringkali memakan waktu yang cukup lama atau menyebabkan kesalahpahaman.

7. Perubahan struktur dan kebijakan organisasi secara mendadak

Adanya perubahan kerangka kerja, *hierarki*, aturan, dan cara kerja organisasi yang baru secara mendadak sehingga dapat membuat pegawai merasa kesulitan untuk adaptasi.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Penelitian Stres Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Ya	Tidak	Presentase Ya	Presentase Tidak
1.	Apakah pegawai gen z merasa tertekan karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan?	15 Orang	13Orang	2 Orang	86,66%	13,33%
2.	Apakah ketika sedang bekerja, pegawai gen z sering mengalami kelelahan fisik?	15 Orang	10 Orang	5 Orang	66,66%	33,33%
3.	Apakah pegawai gen	15 Orang	9 Orang	6 Orang	60%	40%

z merasa
bahwa beban
pekerjaan
yang di
miliki terlalu
berat
sehingga
dapat
menimbulkan
stress kerja ?

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat

Stres kerja pegawai dapat disebabkan juga oleh adanya tuntutan kerja yang berat. Hasil prasurvei terhadap 15 orang menunjukkan bahwa 13 orang pegawai gen z dengan presentase 86,66% pegawai gen z merasa tertekan karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Kemudian pegawai gen z yang menjawab tidak yaitu 2 orang dengan presentase 13,33% sebagian pegawai gen z yang merasa tidak tertekan dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan stres kerja pegawai gen z yang tinggi dalam pelaksanaan kinerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ada. Terdapat juga hasil prasurvei pegawai terhadap 15 orang yang menunjukkan bahwa 10 orang pegawai gen z dengan presentase 66,66% merasa ketika sedang bekerja sering mengalami kelelahan fisik dan terdapat juga 5 orang pegawai gen z dengan presentasi 33,33% yang ketika sedang bekerja tidak sering mengalami kelelahan fisik. Dan terdapat juga hasil prasurvei pegawai terhadap 15 orang yang menunjukkan bahwa 9 orang pegawai gen z dengan presentase 60 % merasa bahwa beban pekerjaan yang di miliki terlalu berat sehingga dapat menimbulkan stres kerja dan terdapat juga 6 orang pegawai gen z dengan presentase 40% yang tidak merasa bahwa beban pekerjaan yang di miliki terlalu berat sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Berdasarkan hasil peneliti sebelumnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Witjaksono & Utari, 2022). Sedangkan pada peneliti lainnya menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ustati et al., 2022).

Berdasarkan alasan diatas dan obeservasi wawancara pada pegawai Dinas Kesehatan Nias Barat mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja dengan *survey* awal Dinas Kesehatan Nias Barat, Gen Z memiliki disiplin kerja yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki motivasi kerja yang rendah dan

stres kerja yang tinggi sehingga sangat kurang dalam menunjukkan hasil kinerja yang baik dalam bekerja. Merujuk pada latar belakang fenomena yang telah kita ketahui maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GEN Z PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN NIAS BARAT”.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivi Syahriani, Sugianta Ovinus Ginting, Pioner Pelawi tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DAMI MAS SEJAHTERA KAMPAR RIAU.” Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 59 karyawan. Dengan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menjelaskan bahwa variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucia Sondang Situmorang, Hanny Siagian, Pioner Pelawi tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan populasi sebanyak 36 sampel yaitu Guru Tetap SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, sedangkan kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Guru. Selanjutnya hasil uji secara simultan (Uji-f) yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mbayak Ginting, Sugianta Ovinus Ginting tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan sampel jenuh yaitu keseluruhan dari populasi karyawan sebanyak 39 orang digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yola Yolanda, Purnaya Sari Tarigan tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD.DR.WAHIDIN SUDIROHUSODO.” Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-Random Sampling (Non Probability Sampling)* yaitu *saturation sampling* (sampel jenuh). Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang. Dengan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian yang diperoleh bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD.Dr.Wahidin Sudirohusodo.
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imelda Virgula, Wisang, Viktor Eko, dkk tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka”. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik *inferential* yaitu regresi linier berganda dengan jumlah pegawai kantor inspektorat kabupaten sikka sebanyak 43 orang. Dengan hasil uji statistik uji-f menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel beban terdiri dari Beban Kerja (X1), dan variabel stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji-t menunjukkan bahwa

secara parsial variabel beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan secara parsial variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten sikka.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan stress kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Gen z Dinas Kabupaten Nias Barat, dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Regresi Sederhana.

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai
2. Variabel Bebas(X) : Disiplin Kerja (X1)
Motivasi Kerja (X2)
Stres Kerja (X3)
3. Objek Penelitian : Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat
4. Tahun Penelitian : 2025

1.4 Tujuan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja yang tinggi seperti ingin mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan sehingga adanya tingkat kinerja yang tinggi oleh para pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa dampak negatif yang timbul dari tekanan kerja, seperti adanya timbul stres kerja yang berlebihan hingga dapat menurunkan kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi ketiga faktor utama ini saling berkaitan, seperti disiplin kerja dapat membantu mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja pegawai gen z, adanya motivasi kerja yang tinggi yang dapat mengatasi dampak negatif yang timbul dari stres kerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.

1.5 Manfaat

Manfaat penelitian umumnya terbagi menjadi dua. Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggali hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dengan kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Nias Barat, sehingga dapat memperoleh pemahaman yang baik tentang faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman serta wawasan yang mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam konteks penelitian ini.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini memberikan berbagai manfaat bagi praktisi, seperti pegawai gen z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat, serta pihak lain yang terkait.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nurhalimah (2022), yang berjudul “Pengaruh Displin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.BIMA NUSA INTERNASIONAL KABUPATEN PASER”, Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel penelitian sebelumnya menggunakan variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini, peneliti menambah variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Gen Z. Disiplin kerja adalah peraturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai mengikutinya demi mencapai tujuan perusahaan (Lestari & Afifah, 2020). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Qonitatillah et al., 2025). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Lestari et al., 2020). Alasan peneliti menggunakan variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Stres kerja dikarenakan peneliti ingin melihat apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai gen z pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat dikarenakan kinerja merupakan salah satu hal penting dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Objek penelitian terdahulu adalah Pegawai Pada PT.BIMA NUSA INTERNASIONAL KABUPATEN PASER, sedangkan objek pada penelitian ini adalah Pegawai Gen Z pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Barat.
3. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022, sedangkan periode yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2025