

PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD DR.ABDUL AZIZ SINGKAWANG

Effendi

email : effendibongindonesia@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr.Abdul Aziz di kota Singkawang. Menggunakan metode asosiatif dalam penelitian ini untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel bebas/*independent* (stres kerja dan motivasi kerja) dengan sebuah variabel terikat/*dependent* (kinerja karyawan) yang diteliti berdasarkan fakta yang sebenarnya pada RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang, yang data di dapatkan dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian hasil kuesioner di tabulasi dan setelah ditabulasi data di olah sepenuhnya di aplikasi SmartPLS versi 3.3.9. Penelitian ini menemukan stres dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Abdul Aziz di kota Singkawang.

KATA KUNCI : stres, motivasi, kerja, kinerja, karyawan

PENDAHULUAN

Pada tahun 2019 *World Health Organization* (WHO) melaporkan kelompok kasus pneumonia yang tidak diketahui penyebabnya di Wuhan, Provinsi Hubei, China. Keadaan terus berkembang hingga akhirnya diketahui bahwa penyebab penyakit tersebut adalah jenis virus corona atau yang disebut sebagai novel corona virus, yang merupakan virus jenis baru yang sebelumnya belum pernah diidentifikasi pada manusia (Kemenkes RI, 2020).

World Health Organization (WHO) mengkonfirmasi total kasus virus corona telah mencapai sebanyak 122.536.880 kasus di dunia. Pada mulanya jumlah kasus terbanyak terdapat di Cina sebanyak 81.620 kasus, namun saat ini kasus terbanyak terjadi di Amerika Serikat dengan total 53.937.714 kasus, disusul oleh Eropa dengan 42.516.762 kasus dan Asia Tenggara 14.182.826 kasus. Virus corona tersebut sudah menyebar ke 203 negara. Kematian akibat Covid-19 ini sudah mencapai 2.703.780 kasus. Covid-19 pertama kali terkonfirmasi di Indonesia sejak Maret 2020, yang diduga berasal dari orang asing yang berkunjung ke Indonesia (*World Health Organization*, 2020)

Berdasarkan data yang disajikan oleh *World Health Organization* (WHO) mengkonfirmasi Per tanggal 11 Maret 2022 total kasus virus corona telah mencapai

453.765.038 kasus di dunia. Dengan Indonesia berada di urutan ke 15 dengan 5.847.900 Kasus, 151.413 orang meninggal, dan 5.296.634 orang sembuh. Data kumulatif di Kalimantan barat terus mengalami peningkatan, pada bulan Januari terkonfirmasi sebanyak 41.705 kasus dan 1.064 kematian sedangkan pada bulan Febuari terkonfirmasi sebanyak 59.483 kasus dan 1.110 kematian. Khusus di Kota Singkawang terdapat sebanyak 4.092 kasus dengan kasus kematian sebanyak 196 jiwa (Dinkes Kalbar, 2022).

Virus Covid-19 yang menyebar berdampak pada peningkatan jumlah pasien aktif yang dapat menyebabkan ketakutan, kecemasan dan kepanikan (Hanifah et al., 2020). Hal tersebut umum saat adanya perubahan dalam keadaan tertentu yang membutuhkan adaptasi. Kecemasan yang terjadi pada kehidupan manusia menggambarkan kekhawatiran, kegelisaan yang sering dikatikan dengan ancaman bahaya eksternal. Untuk sebagian orang, hal tersebut seperti adanya tekanan yang berat, jika di biarkan beban ini akan memberikan pengaruh yang buruk (Rakhmawati, 2017).

Gangguan kecemasan yang berlangsung pada masa pandemi yang disebabkan oleh beberapa akibat, misalnya takut akan wabah, kesepian karena jarak dengan keluarga atau kerabat, kecemasan keberlangsungan hidup sehari-hari, hingga kebingungan informasi yang beredar. Faktor-faktor juga mempengaruhi manusia yang sebelumnya mempunyai masalah psikologi, yaitu gangguan kecemasan, yang berakibat pada kesehatan jasmani dan rohani. Stress pada masa pandemi juga dapat menyebabkan gangguan lain, seperti perubahan jam tidur dan pola makan, kebosanan akibat sering tinggal di rumah, sulit berkonsentrasi, memburuknya kesehatan fisik, munculnya gangguan fisik (Ismaya et al., 2020)

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sudah menghimbau pada perusahaan-perusahaan yang berinvestasi pada Indonesia untuk mengurangi jam kerja, pengadaan *shift* kerja, serta lain-lain, agar pekerja dan perusahaan tidak terdampak secara pribadi dan menurunkan produktivitas pekerja (Maria & Nurwati, 2020) tidak terlepas rumah sakit yang ada di seluruh penjuru Pemerintah Indonesia meminta rumah sakit untuk mempertahankan layanan kesehatan *esensial* dengan menerbitkan pedoman serta berbagai panduan dalam menghadapi pandemi Covid-19.

RSUD DR.Abdul Aziz Singkawang merupakan rumah sakit umum daerah yang terletak di Jalan Dr.Soetomo No.28 Singkawang, yang pada masa pandemi Covid-19 merupakan salah satu dari empat rumah sakit yang dijadikan rujukkan dalam penanganan

Virus Corona di Kalimantan Barat, membuatkan kapasitas rumah sakit yang tadinya sudah ramai dengan pasien harian bertambah lagi dengan beban kerja yang baru tentunya membuat karyawan dan tenaga kesehatan disana kelelahan secara mental dan psikologis, di samping tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya sebagai salah satu motivasi untuk tetap bekerja serta motivasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Berdasarkan penjelasan yang penulis uraikan, penulis tertarik melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dan membahas dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD DR.Abdul Aziz Singkawang”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71), sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) diukur dengan:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja

Adapun dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Target, target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penilaian kinerja penting bagi perusahaan atau organisasi, pada saat bersamaan, pegawai/karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan/organisasi pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu apa yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Sejatinya manajemen kinerja adalah proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan dan tujuan perusahaan/organisasi bersama untuk masa depan. Kinerja yang baik pastinya didukung oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya tanpa kendala yang berarti. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

2. Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017 : 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara *internal* dan *eksternal* positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Menurut Rivai (2015 : 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi menurut Mangkunegara (2012 : 61) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar

diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mepermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Pada dasarnya motivasi kerja karyawan berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka motivasi kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Stres

Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Siagian (2019 : 300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi

secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015: 247). Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara *negatif* dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Sejalan dengan Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017 : 37) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Sedangkan menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu. Beberapa konsep tersebut menjelaskan stress sebagai sebuah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat dipahami bahwa stres kerja adalah respons seseorang untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan yang berlangsung.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode asosiatif dalam penelitian ini untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel bebas/*independent* dengan sebuah variabel

terikat/*dependent* yang diteliti berdasarkan fakta yang sebenarnya pada RSUD Dr. Abdul Aziz Singkawang. Menurut Sugiyono (2012:55). “Penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Dengan metode tersebut penulis bermaksud mengumpulkan data dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang relevan pada seluruh staff kesehatan maupun administrasi serta karyawan *back office* RSUD Dr. Abdul Aziz Singkawang untuk mendapat informasi yang dibutuhkan selama melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada karyawan yang berjumlah 754 orang. Menurut Gulo (2010:78) “Sampel adalah bagian dari populasi, yang memberikan gambaran tentang populasi”. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 754 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2015:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$\pi = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

π = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 754 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\pi = \frac{754}{1 + 754(10)^2}$$

$$\pi = \frac{754}{8,54} = 88,29 \approx 88$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 88 orang atau sekitar 11,7% dari seluruh populasi karyawan, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

PEMBAHASAN

Setelah hasil kuesioner dari 88 responden sudah dikumpulkan, kemudian jawaban responden direkapitulasi di *Microsoft excel*, setelah itu data di olah di aplikasi SmartPLS versi 3.3.9, kemudian dilakukan uji validitas. Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas konvergen digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten pada penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti dimaksud oleh peneliti. Peneliti menggunakan SmartPLS 3.3.9 dalam proses pengolahan data dimana untuk menguji validitas konvergen bisa dilihat dari nilai *outer loading*, nilai *outer loading* harus diatas 0,500 supaya dinyatakan lolos atau valid dalam uji validitas.

TABEL 1
HASIL OUTER LOADING

	Kinerja Karyawan Y	Motivasi Kerja X2	Stres Kerja X1	Keterangan
X1.1	0.776			Valid
X1.2	0.558			Valid
X1.3	0.816			Valid
X1.4	0.587			Valid
X1.5	0.590			Valid
X1.6	0.600			Valid
X2.1		0.464		Tidak valid
X2.2		0.424		Tidak valid
X2.3		0.673		Valid
X2.4		0.486		Tidak valid
X2.5		0.771		Valid
X2.6		0.762		Valid
X2.7		0.849		Valid
X2.8		0.694		Valid
X2.9		0.630		Valid
X2.10		0.606		Valid
Y1.1			0.633	Valid
Y1.2			0.457	Tidak valid
Y1.3			0.778	Valid
Y1.4			0.824	Valid
Y1.5			0.608	Valid
Y1.6			0.738	Valid
Y1.7			0.768	Valid
Y1.8			0.799	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Validitas diskriminan digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel laten lainnya, khususnya dalam hal makna pertanyaan-pertanyaan. Validitas diskriminan terpenuhi apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari varians rata-rata yang diekstraksi harus lebih tinggi daripada korelasi yang melibatkan variabel laten tersebut, (Kock, 2012).

TABEL 2
HASIL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Stres Kerja (X1)
Kinerja Karyawan (Y)	0.745		
Motivasi Kerja (X2)	0.519	0.735	
Stres Kerja (X1)	0.554	0.383	0.747

Sumber : Data Olahan, 2022

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Adapun hasil dari *construct reliabilly and validity* bisa dilihat pada Tabel 3, dimana semua nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0.772 yang bisa dinyatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.862 dan motivasi kerja sebesar 0.847 yang dinyatakan sangat reliabel.

TABEL 3
HASIL CONSTRUCT RELIABILLY AND VALIDITY

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.862	0.870	0.896	0.555
Motivasi Kerja (X2)	0.847	0.933	0.875	0.540
Stres Kerja (X1)	0.772	0.835	0.833	0.558

Sumber : Data Olahan, 2022

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011) Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari Tabel 4 bisa dilihat R Square Variabel Y yaitu sebesar 41,8%.

TABEL 4
HASIL UJI R SQUARE

	R Square
Kinerja Karyawan Y	0,418

Sumber : Data Olahan, 2022

Model Fit adalah model statistika yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik nilai Model Fit yang digunakan dalam menggambar hubungan antar variabel.

TABEL 5
HASIL FIT MODEL

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.132	0.132
d ULS	2.682	2.682
d G	1.010	1.010
Chi-Square	426.528	426.528
NFI	0.549	0.549

Sumber : Data Olahan, 2022

Dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari 2 variabel independen maka akan di perlu di ketahui nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPls 3.3.9, diperoleh nilai *R-Square Adjusted* sebagai berikut:

TABEL 6
HASIL UJI R SQUARE ADJUSTED

	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.404

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 5, hasil uji *R Square Adjusted* (R^2) variabel-variabel independen pada model dapat menjelaskan 40,4 % variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antar variabel.

TABEL 7
RULE OF THUMB UJI HIPOTESIS

Kriteria	Rule of Thumb
Signifikansi (2-tailed)	t-value 1.65 (signifikansi level = 10%), 1.96 (signifikansi level = 5%), dan 2.58 (signifikansi level = 1%)

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada Tabel 7 menurut (Ghozali, 2016:85) uji hipotesis untuk outer model dengan indikator reflektif dilakukan dengan melihat nilai T-statistik outer loading dan dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika T-statistik > t-tabel maka indikator reflektif valid dan reliable sebagai pengukur konstruk. Uji Hipotesis untuk inner model dilakukan dengan melihat nilai T-statistik, jika T-statistik > t-tabel maka dapat disimpulkan variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

TABEL 8
HASIL BOOSTRAPING

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Val ues
Stres Kerja X1 -> Kinerja Karyawan Y	0.416	0.407	0.094	4.408	0.000
Motivasi Kerja X2 -> Kinerja Karyawan Y	0.360	0.392	0.079	4.559	0.000

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 8 nilai T-statistik variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan lebih dari 1.96 yang berarti stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-statistik sebesar 4.408. dengan nilai probabilitas 0.000 yang di dalam program SmartPLS jika di *increase decimals* akan didapatkan pada angka 0.000011 yang setara dengan 0.0011% artinya kesalahan penelitian secara statistik (berdasarkan uji statistik) adalah sebesar 0.0011%. Sedangkan untuk T-statistik variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih dari 1.96 yang berarti stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-statistik sebesar 4.559. dengan nilai probabilitas 0.000 yang di dalam program SmartPLS jika di *increase decimals* akan didapatkan pada angka 0.000005 yang setara dengan 0.0005% artinya kesalahan penelitian secara statistik (berdasarkan uji statistik) adalah sebesar 0.0005%.

TABEL 9
TOTAL EFFECTS

	Kinerja Karyawan Y	Motivasi Kerja X2	Stres Kerja X1
Stres Kerja X1	0.416		
Motivasi Kerja X2	0.359		
Kinerja Karyawan Y			

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel total effects dalam Tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Total X1 terhadap Y adalah sebesar 0.416 yang artinya jika X1 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat secara langsung dan tidak langsung melalui Y sebesar 41,6%. Pengaruh ini bersifat positif.
2. Pengaruh Total X2 terhadap Y adalah sebesar 0.359 yang artinya jika X2 meningkat satu satuan unit maka Y dapat meningkat secara langsung dan tidak langsung melalui Y sebesar 35,9%. Pengaruh ini bersifat positif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang.

Penulis memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat pada RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang.

1. Pihak RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang sebaiknya dalam mempertahankan dan meningkatkan keadilan organisasi di dalam perusahaan, tujuan agar kualitas sumber daya manusia dan kinerja di dalam organisasi tetap terjaga baik sehingga bisa mendukung keberhasilan organisasi. Serta berusaha menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif supaya karyawan tidak tertekan dengan tuntutan masing-masing.
2. Pihak RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan, bisa dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sehingga adanya peningkatan motivasi kerja karyawan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui kreatifitas mereka dalam bekerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pihak RSUD Dr.Abdul Aziz Singkawang tetap menjaga komunikasi serta hubungan yang baik dari atasan dengan karyawan supaya tercipta hubungan yang lebih harmonis yang bisa mendorong pertumbuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4(1).
- Akhyadi, Kaswan (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Kesehatan Kota Singkawang 2021*. Singkawang: BPS Kota Singkawang.

- Dinkes Kalbar. (2022). Sebaran Covid-19 Provinsi Kalimantan Barat. <https://dinkes.kalbarprov.go.id/sebaran-covid19/>. 7 April 2022.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Cetakan Pertama. Pontianak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWDP.
- Gulo, W. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hanifah, et al. (2020). Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap dalam menghadapi Pandemi Covid 19. <https://www.repository.unugha.ac.id>. 12 Juli 2020.
- Ismaya et al. (2020). Jurnal Manajemen Diversifikasi. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–11.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Pedoman Kesiapsiagaan Menghadapi Infeksi Novel Coronavirus (2019-nCoV). Jakarta: Kemenkes.
- Kock, N., and G. S. Lynn. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13 (7), 546-580.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Maria, et al. (2020). Analisis Pengaruh Peningkatan Jumlah Masyarakat Terkonfirmasi Covid-19 Terhadap Produktivitas Penduduk yang Bekerja di Jabodetabek. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(1), 2.
- Nurlaila. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ternate: LepKhair.
- Permatasari, Prasetyo. (2018). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 89.
- Safitri, Laily N., dan Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D-MPKK*. Edisi kedua. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. *Jenius*, 3(2).
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

World Health Organization Indonesia (2022). Pertanyaan dan jawaban terkait Coronavirus. Diakses dari <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>, 22 Maret 2022.

