



PENGARUH STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA MASA PANDEMI COVID-19

Elgi Primansyah, Mukran Roni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas

Bina DarmaPalembang

bangelgi1@gmail.com mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the influence of work stress and work motivation on the performance of medical personnel at the BARI Palembang Hospital during the COVID-19 pandemic. The research method used in this study is a quantitative method with data collection using questionnaires to test the established hypotheses. the population in this study amounted to 120 and the sample used in this study amounted to 92. The results obtained in this study, partially the work stress variable has an influence on performance, partially the work motivation variable has an influence on performance, and simultaneously the work stress variable and work motivation has a positive influence on performance.

Keywords: *work stress ; work motivation ; performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga medis RSUD BARI Palembang pada masa pandemic covid-19. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisisioner untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, secara parsial variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan variabel stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci : stress kerja ; motivasi kerja ; kinerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik dan tenaga

keteknisian merupakan sumber daya utama yang tanpanya, aktivitas utama rumah sakit (pelayanan kesehatan) tidak dapat berjalan. Disisi lain pembinaan dan pemeliharaan para pegawai termasuk yang harus

diutamakan mengingat pegawai adalah asset penting organisasi. Maka dari itu hal-hal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, dan terlebih stress kerja harus diperhatikan, menjaga agar tidak terjadi penurunan kinerja yang dalam hal ini pelayanan pasien. Seperti halnya dengan stres kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Stres dan motivasi merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkrakan, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, stress kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya kinerja karyawan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif (Latiho, R. S. 2016).

Konsisten dengan apa yang disampaikan Lantara dan Nusran (2019) definisi stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Jika stress yang didapat terlalu besar maka hal itu akan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Massie (2018) menjelaskan bahwa jika stress kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Dilansir oleh Robbins dalam (Irviani & Fauzi. 2018), Motivasi sebagai proses (*intensity*) yang menyebabkan (*direction*), arahan, dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative,

motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada peningkatan kinerja.

Pandemi *Corona virus Disease* 2019 (COVID-19) di Indonesia telah menyebabkan ketakutan yang kini dialami oleh sebagian besar masyarakat, tidak terkecuali bagi para tenaga kesehatan. Situasi pandemi *corona virus disease* (Covid-19) seperti saat ini menjadi cerminan betapa kinerja para tenaga medis patut diapresiasi karena tanggung jawab pekerjaan mereka saat ini sangat besar. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Sesuai dengan apa yang disampaikan

RSUD BARI PALEMBANG harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitian ini yaitu stress kerja dan motivasi kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD BARI PALEMBANG yang beralamat di Jl. Panca Usaha No.1, 5 Ulu, Kec.Seberang Ulu I, Kota Palembang. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono,2018). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis Rumah Sakit Umum Daerah BARI Palembang sebanyak 120 tenaga medis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 92 tenaga medis.

Pengumpulan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengelola kuisioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Pelaksanaan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji normalitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hipotesis dapat diterima, jika nilai signifikansi memiliki nilai kurang dari 0.05 ($\alpha \leq 0.05$). Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) memiliki nilai berkisar antar nol hingga dengan satu, nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian mampu menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Penelitian

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2018), uji validitas merupakan tingkat dimana suatu instrument mengukur apa saja yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana keepatan suatu intrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini uji yang dilakukan validitas dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation*. Nilai table untuk populasi dalam penelitian ini sebanyak 92 responden dengan level signifikansi sebesar 5% dan $n = 92 - 2 = 90$ ini adalah 0,205. Oleh karena itu, jika r hitung lebih besar dari 0,205, pernyataan tersebut di anggap valid.

Tabel 1 Uji Validitas Stres Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	ketrengan
Stress X1	0,707	0,205	Valid
Stress X2	0,979	0,205	Valid
Stress X3	0,494	0,205	Valid
Stress X4	0,459	0,205	Valid
Stress X5	0,590	0,205	Valid
Stress X6	0,576	0,205	Valid
Stress X7	0,631	0,205	Valid
Stress X8	0,707	0,205	Valid
Stress X9	0,631	0,205	Valid
StressX10	0,576	0,205	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pernyataan yang di berikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,205 dan bernilai positif yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	ketrengan
Motivasi X1	0,707	0,205	Valid
Motivasi X2	0,582	0,205	Valid
Motivasi X3	0,494	0,205	Valid
Motivasi X4	0,459	0,205	Valid
Motivasi X5	0,590	0,205	Valid
Motivasi X6	0,576	0,205	Valid
Motivasi X7	0,631	0,205	Valid
Motivasi X8	0,707	0,205	Valid
Motivasi X9	0,631	0,205	Valid
Motivasi X10	0,576	0,205	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pernyataan yang di berikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,205 dan bernilai positif yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja

Item	r-hitung	r-tabel	Ketrengan
Kinerja Y1	0,515	0,205	Valid
Kinerja Y2	0,808	0,205	Valid
Kinerja Y3	0,690	0,205	Valid
Kinerja Y4	0,535	0,205	Valid
Kinerja Y5	0,636	0,205	Valid
Kinerja Y6	0,466	0,205	Valid
Kinerja Y7	0,808	0,205	Valid
Kinerja Y8	0,636	0,205	Valid
Kinerja Y9	0,690	0,205	Valid
Kinerja Y10	0,690	0,205	Valid

Kinerja Y7	0,808	0,205	Valid
Kinerja Y8	0,636	0,205	Valid
Kinerja Y9	0,690	0,205	Valid
Kinerja Y10	0,690	0,205	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pernyataan yang di berikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,205 dan bernilai positif yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

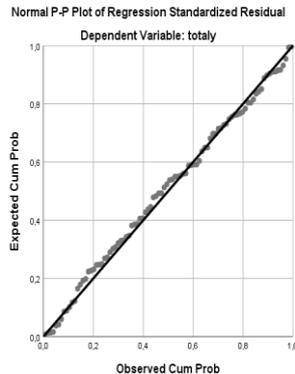
Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuisioner. Metode statistik yang digunakan untuk pengujian adalah Cronbach's Alpha Factor dengan menggunakan software SPSS versi 25. Cronbach's Alpha adalah tes kepercayaan untuk tiga atau lebih kemungkinan jawaban. Perangkat umumnya dianggap andal dalam hal ini dengan alfa Cronbach > 0,60. Nilai Cronbach alpha untuk variable stress kerja adalah 0,797, variable motivasi kerja adalah 0,818, dan variable kinerja adalah 0,713 yang menunjukkan bahwa semua nilai variable lebih besar dari nilai rtabel. Oleh sebab itu, semua item pernyataan dinyatakan reliabel pada setiap variable.

Uji Normalitas

Uji normalitas data mengukur apakah data yang disimpan terdistribusi normal untuk tujuan statistik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dari hasil regresi

berdistribusi normal. Jika hasil residual melebihi nilai signifikansi yang ditentukan, maka dianggap normal. Gambar berikut menunjukkan Hasil uji normalitas menggunakan program SPSS versi 25.



Sumber : Hasil output SPSS 25, Tahun 2022

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik diatas, tampak bahwa titik-titik mentebat mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda dirancang untuk menguji seberapa besar beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dan juga dapat memprediksi nilai variabel dependen jika semua variabel independen telah diketahui nilainya.

Tabel 4 Hasil analisis regresi berganda

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.

8,990	2,254		3,989	.000
0,507	,060	,592	8,408	.000
0,307	,063	,345	4,903	.000

a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA MEDIS

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, pada kolom B pada constanta (a) 8,990 nilai stress kerja (X1) sebesar 0,507 dan nilai motivasi (X2) sebesar 0,307. Berdasarkan nilai-nilai diatas, rumus regresi berganda akan berbentuk $Y=a+bX1+b2X2$. Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, X1 adalah stress , X2 adalah motivasi kerja. Koefisien b dinamakan koefisien regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variable Y untuk setiap perubahan variable X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda b positif dan penurunan bila b bertanda negative.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	2,981	1.577

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

Sumber : Hasil Output SPSS, Tahun 2022

Hasil pengujian data diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,706 hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variable stress kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 70,6% terhadap variable kinerja (Y). Sisanya sebesar 29,4% ditentukan oleh variable lain yang tidak teliti dalam penelitian ini. Modal penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinasinya mendekati 100%. Dengan demikian, model yang dibangun dalam

penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

totalX2 ,307 ,063 ,345 4,903 .000

Hasil Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of square	df	Mean square	f	Sig.
Regression	1895,986	2	947,993	106,675	0,000
Residual	790,916	89	8,887		
Total	2686,902	91			

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} yang didapat adalah sebesar 106,675 dan nilai F_{tabel} dengan $\alpha=0,05\%$ serta $df=n-k-1$ jadi taraf nyata $df=92-2-1$ sehingga di temukan jumlah F_{tabel} adalah 3,10. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 \leq 0,5$). Dengan demikian maka hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan variabel Stress Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	8,990	2,254		3,989	.000
totalX1	,507	,060	,592	8,408	.000

a. Dependent Variable: Totally

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Uji t atau parsial digunakan untuk melihat pengaruh persial masing-masing variable dalam penelitian. Uji t ditunjuk dengan melihat nilai thitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data.

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji persial uji T dimana nilai thitung $>$ ttabel ($8,408 > 1,662$), sehingga hasil penelitian menerima H1. Hal ini sangat jelas bahwa stress kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja menurut pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar maka tidak menjadi masalah sebaliknya jika pegawai bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji persial uji T dimana nilai thitung $>$ ttabel ($4,903 > 1,662$), sehingga hasil penelitian menerima H2. Hal ini sangat jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja.

Berdasarkan hasil analisis statistic yang diperoleh, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja. Berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,706 atau 70,6%, hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variable stress kerja

(X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 70,6% terhadap variable kinerja (Y). sisanya sebesar 29,4% ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) terhadap kinerja (Y). diketahui bahwa stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variable terikat kinerja dengan nilai $f\text{-hitung} = 12,706 > f\text{-tabel} = 3,10$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari hasil penelitian dimana nilai $t\text{-hitung} = 8,8408$, $t\text{-tabel} = 1,662$.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dari hasil penelitian dimana $t\text{-hitung} = 4,903 > t\text{-tabel} = 1,662$.
3. Ada pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga medis. Hal ini di dukung dari hasil penelitian dimana $F\text{hitung} = 12,706 > F\text{tabel} = 3,10$.

Saran

Saran yang akan penulis sampaikan diantaranya :

1. Stres kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian stres

kerja dapat dijadikan bahan pertimbangan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga medis. Berdasarkan dari jawaban seluruh responden ternyata stres kerja pegawai harus diperhatikan lebih dengan cara : seperti memperhatikan jam kerja karyawan yang berlebihan. Selain itu juga dapat di tambah fasilitas-fasilitas agar karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode mengumpulkan data yang lebih lengkap, seperti mengadakan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mengamati objek penelitian supaya penelitian dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan kenyataan atau keadaan responden yang sebenarnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Latiho, R. S. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga PARAMEDIS Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis, Vol. 4 No. 8*, hal 62-72.

- Massie, R. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 31 No.1, Hal 9-15.
- Naharuddin, N. M., & Sdegi,, M. (2013). Factors of Workplace Environment. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Vol.3 No.1, Hal 105-114.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refita Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.