

# PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT ROYAL MATERNITY

Oleh:

Sitisa Wau <sup>1)</sup>

Irman dakhi <sup>2)</sup>

Novia Ruth Silaen <sup>3)</sup>

Runggu B. Napitupulu <sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung Medan <sup>1,2,3,4)</sup>

E-mail

[Sitisawau@gmail.com](mailto:Sitisawau@gmail.com) <sup>1)</sup>

[irmandachii@gmail.com](mailto:irmandachii@gmail.com) <sup>2)</sup>

[noviasilaen@gmail.com](mailto:noviasilaen@gmail.com) <sup>3)</sup>

[rb.napitupulu@gmail.com](mailto:rb.napitupulu@gmail.com) <sup>4)</sup>

## ABSTRACT

*Manpower is one of the most important resources that needs to be efficiently and effectively managed by the management of any company or organization. When managing human resources, managers need to consider the level of work stress and work motivation as one of the elements affecting employee performance. The aim of this study is to determine the effects of work stress and work motivation on staff performance at the Royal Medan Maternity Hospital. The population of this study was 85 permanent employees in 2022, while the sample used was a target sample of 85 respondents. To achieve this goal, the descriptive statistical method used a computer (computer program SPSS version 22.00) using the t-test and f-test analysis formulas. It turns out that there is no positive and significant effect of work stress on employee performance. In the results (t-test), if the tcount value of the workload variable is 1.432 and the ttable value is 1.989, then  $t_{count} < t_{table}$  ( $-0.995 < 1.899$ ) and significant ( $0.342 > 0.05$ ). The tcount value of the work motivation variable is 3.356 and the ttable value is 1.989, so  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.356 > 1.989$ ) and is partially significant ( $0.000 < 0.05$ ) for employee performance. Simultaneously (F-test), if the significance value of F is less than  $= 5\%$ , at a value of  $f_{count} < f_{table}$  ( $126 < 3.107$ ) with significance ( $0.882 > 0.05$ ). By using the analysis of the certainty formula (R<sup>2</sup>), where  $R = 0.719$  means the ratio between the variables work stress (X1), work motivation (X2) and employee performance (Y) of 71.9%, the ratio is very positive*

**Keywords: Work Stress, Work Motivation, And Employee Performance.**

## ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya terpenting yang harus dikelola secara efisien dan efektif oleh manajemen perusahaan atau organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, manajer perlu memperhatikan tingkat stres kerja dan motivasi kerja sebagai salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Bersalin Royal Medan. Populasi penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai tetap pada tahun 2022, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel sasaran sebanyak 85 responden. Untuk menerapkan tujuan ini, metode statistik deskriptif menggunakan komputer (program komputer SPSS versi 22.00) menggunakan rumus analisis uji-t dan uji-f. Ternyata tidak ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil (uji-t), nilai thitung variabel beban kerja adalah 1,432 dan nilai ttabel adalah 1,989, kemudian

thitung < ttabel (-0,995 < 1,989) dan signifikan (0,342 > 0,05). Nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 3,356 dan nilai ttabel sebesar 1,989, sehingga thitung > ttabel (3,356 > 1,989) dan signifikan secara parsial (000 < 0,05) terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji F), jika nilai signifikansi F lebih kecil dari = 5%, dengan nilai fhitung < fttabel (126 < 3,107) dengan signifikansi (0,882 > 0,05). Dengan menggunakan analisis rumus kepastian (R<sup>2</sup>), dimana R = 0,719 berarti rasio antara variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 71,9% yang berarti rasio sangat positif.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai**

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah salah satu sumber daya terpenting yang harus dikelola secara efisien dan efektif oleh manajemen perusahaan atau organisasi mana pun. Dalam mengelola sumber daya manusia, manajer perlu memperhatikan tingkat stres kerja sebagai salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu keadaan dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, keterbatasan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya mereka inginkan dan apa yang mereka hasilkan dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan dan perilaku manajerial yang tidak adil dan tidak sesuai, jam kerja yang terbatas dan kurangnya peralatan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan, konflik antara individu dengan manajer atau kelompok kerja, perbedaan nilai organisasi. dan karyawan, secara teknologi sulit bagi karyawan untuk memahami perubahan,

masalah keuangan dan masalah keluarga. Berbagai upaya yang dilakukan seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya tidak mudah untuk dicapai. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang berperilaku sesuai dengan impuls yang dimilikinya dan apa yang mendasari perilakunya. Dari pengamatan terhadap fenomena yang muncul, jelas bahwa stres dan konflik kerja bagi staf di Royal Maternity Hospital masih terkelola dengan baik. karena kurangnya staf baik di bidang tenaga keperawatan atau (bidan) maupun di bidang manajemen, sehingga terjadi kurangnya pelayanan kepada pasien, dan juga di bidang manajemen, pasien sering mengeluhkan pembayaran yang jatuh tempo saat menghitung jumlah biaya pasien yang terlambat di Royal Maternity Hospital.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon terhadap rangsangan yang ada di lingkungan kerja,

baik dari segi beban kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hal-hal lain yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan/individu yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

### b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Motivasi sebagai suatu proses psikologis muncul dari faktor-faktor dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut sebagai intrinsik, berupa kepribadian, sikap,

### c. Kinerja

Kinerja atau pencapaian adalah gambaran pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Asri Laksmi Riani (2013:61) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah tingkat di mana pegawai mencapai persyaratan pekerjaan.” Menurut Asri Laksmi Riani (2011:99), mengemukakan bahwa ukuran-ukuran dari kinerja pegawai adalah:

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode:

1. Kepustakaan
2. Lapangan (wawancara, kuesioner)

### 3.1. Metode Analisis Data

Dalam melakukan penelitian analisis data yang digunakan :

1. Statistik Deskriptif
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Instrumen
5. Uji Hipotesis

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrument Data

**Tabel 1 Validitas**

Variabel	Item	Corelate	r Tabel
Stress Kerja	1	0,415	0,213
	2	0,576	0,213
	3	0,551	0,213
	4	0,680	0,213
	5	0,610	0,213
	6	0,509	0,213
	7	0,583	0,213
	8	0,512	0,213
	9	0,473	0,213
Motivasi Kerja	1	0,432	0,213
	2	0,475	0,213
	3	0,595	0,213
	4	0,421	0,213
	5	0,555	0,213
	6	0,595	0,213
	7	0,473	0,213
	8	0,500	0,213
	9	0,432	0,213

Kinerja pegawai	1	0,470	0,213
	2	0,708	0,213
	3	0,470	0,213
	4	0,438	0,213
	5	0,719	0,213
	6	0,695	0,213
	7	0,708	0,213
	8	0,434	0,213
	9	0,719	0,213

Sumber : Olah data, 2022

**Tabel 2 Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standart
Stress kerja	7,04	0,06
Motivasi kerja	6,29	0,06
Kinerja Pegawai	7,76	0,06

Sumber : Olah data, 2022

Tabel 2 menunjukkan data reliabel

#### 4.2 Persamaan Regresi Berganda

**Tabel 3 Rgeresi**

Variabel	Nilai Toleran
Stres Kerja	-0,157
Motivasi Kerja	0,301

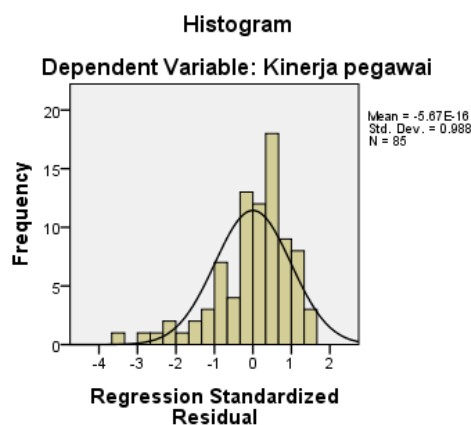
Sumber : Olah data, 2022

Tabel 3 merupakan hasil persamaan yaitu -

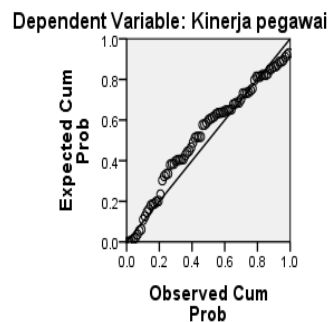
$$0,157(X_1) + 0,301(X_2)$$

#### 4.4 Asumsi Klasik

##### 1. Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Olah data, 2022

**Gambar 1**

Gambar 1 menunjukkan hasil data berdistribusi normal

**Tabel 4. Autokorelasi**

No	Variabel	Durbin-Watson
1	Stres Kerja	1.852
2	Motivasi Kerja	1.852

Sumber : Olah data, 2022

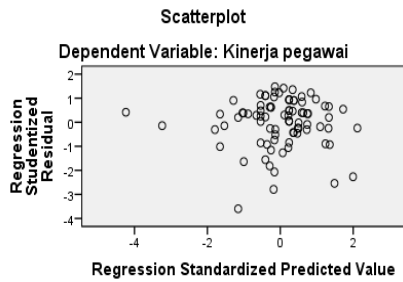
Tabel 4 menunjukkan data tidak terjadi autokorelas

Tabel 5. Multikolinearitas

No	Variabel	Tlc	VIF
1	Stres Kerja	.979	1.021
2	Motivasi Kerja	.979	1.021

Sumber : Olah data, 2022

Sumber: Olah data, 2022



**Gambar 1**

Gambar 2 menunjukkan data tidak mengandung heteroskedastisitas

### 4.3 Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji Parsial

No	Variabel	t	Signi
1	Stres Kerja	-0.955	.342
2	Motivasi Kerja	3.356	.000

Sumber : Olah data, 2022

1. Variabel Stres kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja adalah -0,995 dan  $t_{tabel}$  1,989 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-0,995 < 1,989) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari signifikan (0,342 > 0,05) secara parsial terhadap kinerja pegawai)

2. Variabel Motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja adalah 3.356 dan nilai  $t_{tabel}$  1,989 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3.356 > 1,989) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat

pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan signifikan ( $000 < 0,05$ ).

Tabel 7 Uji Simultan

No	Variabel	F	Signi
1	Stres Kerja	4.663	0,012
2	Motivasi Kerja		

Sumber : Olah data, 2022

Tabel 7 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 4.663 dan F tabel 3,107 dengan tingkat kesalahan = 5% , nilai signifikannya 0,012. Berdasarkan kriterianya pengujian hipotesis jika nilai F hitung 4.663 > 3,017 dan nilai signifikan 0,012 < 0,05. Maka disimpulkan terdapat variabel X berpengaruh simultan terhadap variabel Y

Tabel 8 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

No	Variabel	Adjusted
1	Stres Kerja	0,654
2	Motivasi Kerja	

Sumber : Olah data, 2022

Tabel 8 menunjukkan Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,654 berarti variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X1) , motivasi kerja (X2) sedangkan lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain

1. Berdasarkan Uji-t tidak ada pengaruh antara stress kerja dan kinerja pegawai. Hal ini dapat di lihat dari Uji-t hitung < t<sub>tabel</sub> (-0,995 < 1,989 ) pada tingkat signifikan (0,342 > 0,05).
2. Berdasarkan Uji-t berpengaruh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Uji-t t hitung > t<sub>tabel</sub> (3.356 > 1,989) pada tingkat signifikan (0,000 < 0,05).
3. Berdasarkan Uji-F stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap. Hal ini dapat di lihat dari Uji-F Fhitung > Ftabel (4.663 > 3,017) pada tingkat signifikansinya (0,012 > 0,05).

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Saran yang di usulkan kepada pihak Rumah Sakit Royal Maternity hendak meningkatkan motivasi kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung agar semua rencana yang di susun dapat di capai sesuai dengan yang diharapkan.

### 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

2. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
3. Alasan dari penelitian kenapa tidak berpengaruh, karena hasil dari SPSS menyatakan peserta penjawab pertanyaan lebih dominan menjawab setuju.

### 6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.MandarMaju. 2001. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Kinerja Karyawan*. VLD Pasaribu, K Krisnaldy  
PROCEEDINGS, 2020.  
unpam.ac.id.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen sumber daya Manusia*. Penerbit CAPS,ISBN 978-602-9324-18-1.
- Faida. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit KerjaRekam Medis*. Edisi Pertama Sidoarjo: Indonesa Pustaka.

- Nitisemito. 2016. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Menurut Hariandja. 2011. *Esai-intelektual muslim dan pendidikan islam :yogyakarta*.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- MarihotManullang. 2013. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta:PenerbitErlangga.
- Melayu Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. H.Malayu S.PHasibuan Terbit: Toko Gunung Agung, 1997.
- MarihotManullang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PenerbitM.Manullang, D Sinaga, Yogyakarta: Andi, 2005. 181, 2005.
- M.Kadarisman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit M.KADARISMAN: ISBN: 978-979-769-429-6.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Penilaian Kinerja*. Makassar: CelebesMedia Perkasa.
- JokoRaharja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Drs.Joko RaharjoPersonal name, Penerbit, Platinum.
- Moeheriono. 2012. *Kinerja Berbasis Kompetensi*.Jakarta:Raja GrafindoPersada.
- Robbins. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gaya Media.
- Rivai dan Deddy Mulyadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Raja Grafindo persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RafikaAditama.
- Steyle H, Sunaryo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 214 CY Taringan-STEINeRepository, 2016-erepository.stein.ac.id.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. MandarMaju. 2001. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit S Aeni, Sutrisnojournal. Undiksha.ac.id.
- Veisthzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit: Jakarta PT. Raja Grafind, 2013.

Veisthzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2011.

*Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Penerbit: Jakarta PT. Raja

Grafind, 2013.