

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KARANG BARU LOMBOK TIMUR****Yanti Rizki Sustriawati, Sulaimiah, Santi Nururly**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email : yantiirizkii@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru yang berjumlah 70 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang stress kerja, motivasi kerja dan kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of health workers at Karang Baru Public Health Center. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population in this study were all health workers at the Karang Baru Public Health Center totaling 70 people, used as research samples determined using the saturated sampling method. Data collection techniques used were interviews, documentation and distributing questionnaires containing questions about work stress, work motivation and performance. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 22 for windows program. The results of data analysis show that: (1) work stress has a negative and insignificant effect on performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi dewasa ini semakin disadari bahwa aset dalam menjalankan roda organisasi adalah manusia. Manusia merupakan unsur terpenting, hal ini karena manusia menduduki posisi yang sentral dan tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Sekalipun tidak dapat dipungkiri bahwa alat produksi lainnya seperti modal, sarana kerja, bahan baku yang tetap diperlukan serta mempunyai arti penting.

Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Rivai, 2005). Salah satu keberhasilan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusianya terlihat dari kinerja karyawan.

Noor (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mangkunegara (2007) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter, 2010). Menurut Siagian (2010) stres

kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2010) motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan dari sebuah perusahaan, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Handoko (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan.

Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja juga akan mengalami penurunan.

Puskesmas Karang Baru merupakan salah satu organisasi atau unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten Lombok Timur yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Untuk menjadi Puskesmas terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan visi yang dimiliki Puskesmas Karang Baru yakni terwujudnya masyarakat wilayah Puskesmas Karang Baru yang sehat dan mandiri tentunya membutuhkan para tenaga kesehatan yang mampu memberikan pelayanan kesehatan terbaik serta memiliki kinerja yang tinggi bagi masyarakat. Dalam upaya pemberian pelayanan kesehatan yang baik untuk masyarakat, kinerja

tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru kabupaten Lombok Timur dimasa sekarang mengalami perkembangan dan perubahan, halini dapat dilihat dari data hasil capaian kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru berdasarkan hasil laporan yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja

Jenis Kegiatan	Target Sasaran (%)	Tingkat Pencapaian (%)	Keterangan
Promosi Kesehatan	80%	85,3%	Baik
KIA dan KB	90%	95%	Baik
Upaya perbaikan gizi	85,5%	59%	Kurang
Upaya pencegahan dan pengendalian penyakit	89%	95,5%	Baik
Upaya kesehatan gigi	86,7%	89%	Baik
Kesehatan olahraga	80%	89,3%	Baik
Rawat jalan	65%	90,5%	Baik
Rawat inap	85%	89%	Baik

Dari tabel data hasil penilaian kinerja diatas dapat diketahui masih ada jenis kegiatan yang penilaian kinerjanya masih kurang dari target yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai atau tenaga kesehatan dalam upaya pemberian pelayanan kepada masyarakat masih terbilang kurang maksimal, seperti pada indikator upaya perbaikan gizi masyarakat dari 80,5% target yang harus diselesaikan, tenaga kesehatan hanya mampu menyelesaikan 59% dari target yang ditetapkan. Hal tersebut menandakan keadaan dimana masih ada tenaga kesehatan dengan tingkat kinerja yang kurang maksimal dan secara keseluruhan perlu ditingkatkan.

Adapun fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian terkait dengan stres kerja yang timbul yaitu peningkatan jumlah pasien dikarenakan pandemic covid-19, peran ganda bagi tenaga kesehatan perempuan, beban kerja

bertambah, banyak pasien yang tidak ditangani dengan cepat, adanya shif malam. Sedangkan fenomena atau masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru yaitu kurangnya apresiasi dari kepala puskesmas terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan yang menyebabkan tidak adanya promosi jabatan ditempat tersebut sehingga tenaga kesehatan kurang termotivasi dalam bekerja. Selain dari hal tersebut keluhan terkait insentif pada saat pembuatan laporan yang tidak sesuai dan kadang terlambat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karang Baru Lombok Timur”.

Perumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin tapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3. Tanggung jawab dalam hal ini dapat mengikui instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
4. Sikap karyawan dalam hal ini sikap terhadap perusahaan atau organisasi, karyawan lain dan kerja sama.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2010) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Indikator stres kerja menurut Jin *et al.*, (2017) yaitu:

1. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan.
2. Geisha adalah perasaan tidak tenang yang dirasakan oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang dikerjakan .
3. Tekanan adalah suatu perasaan tertekan dari seorang karyawan yang dirasakan saat ia melaksanakan tugas yang dilakukan.
4. Frustrasi adalah rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi

Menurut Siagian (2010) motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator motivasi kerja menurut teori Maslow (Sutrisno, 2009) yaitu:

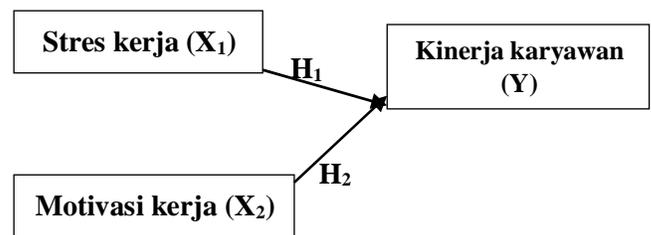
- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan hierarki kebutuhan manusia yang paling mendasar seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan seperti menyediakan tempat kerja yang aman bagi

karyawan, memberikan perlindungan asuransi jiwa dan memberikan jaminan kepastian kerja.

- c. Kebutuhan sosial seperti kebutuhan untuk hidup bersama orang lain, butuh kasih sayang, diakui keberadaannya oleh orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, untuk diakui atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta keefektifan pekerjaan seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah hierarki kebutuhan tertinggi Maslow. Aktualisasi diri mengacu pada proses pengembangan potensi seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi diri seseorang. Dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka dan kerangka konseptual maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.
- H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Karang Baru Lombok Timur yang berlokasi di Jl. Raya Karang Baru, Desa Karang Baru, Kecamatan Wanasaba. Alasan memilih lokasi tersebut adalah :

1. Penelitian mengenai kinerja tenaga kesehatan, stres kerja dan motivasi kerja belum pernah dilakukan di Puskesmas Karang Baru.
2. Adanya kesediaan dari pihak puskesmas untuk memberikan izin dalam melakukan penelitian dan memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu metode sensus karena mengamati seluruh elemen (populasi) objek yang diteliti.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Karang Baru yang berjumlah 70 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan alat penumpulan data menggunakan handphone, kuesioner dan flashdisk.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru dan pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.

Analisis regresi linear berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya sebagai suatu garis lurus. Secara umum data pengamatan Y dibentuk dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Stres kerja)
b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Motivasi kerja)
X1 = Stres kerja
X2 = Motivasi kerja
e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	52	74%
2	Laki-laki	18	26%
	Total	70	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui persentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tenaga kesehatan di Puskesmas Karang Baru adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Karang Baru yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 3 Karakteristik Responden
berdasarkan Pendidikan**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Diploma	47	67%
2	S1	23	33%
	Total	70	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa persentase tertinggi karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah tingkat pendidikan diploma sebanyak 47 orang. Sata tersebut menunjukkan bahwa sebagianbesar responden dengan tingkat pendidikan diploma mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan para tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan diploma sudah dianggap mampu dan sudah didukung dengan keterampilan dalam bidang masing-masing.

**Tabel 4 Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	1 Tahun	3	4%
2	2 Tahun	11	16%
3	3 Tahun	20	29%
4	4 Tahun	12	17%
5	5 Tahun	22	31%
6	6 Tahun	2	3%
	Total	70	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan masa kerja terbanyak adalah masa kerja 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru memiliki masa kerja 5 tahun dengan persentase 31%.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan kolmogrov-smirnov test (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data-data yang digunakan dalam penelitian ini melalui program SPSS 22 For Windows, diperoleh hasil sebagai berikut: Diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian kinerja, stres kerja dan motivasi kerja sebesar 0,174. Karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,174 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (Variance Inflation Factor). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas, dan sebaliknya. Berdasarkan data-data yang telah diuji dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai tolerance variabel stres kerja (X1) yakni 0,999 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel stres kerja (X1) yakni 1,001 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak



terjadi multikolinearitas atau data bebas dari multikolinearitas.

- b. Nilai tolerance variabel motivasi kerja (X₂) yakni 0,999 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel motivasi kerja (X₂) yakni 1,001 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau data bebas dari multikolinearitas.

$$Y = 2,567 - 0,024 X_1 + 0,489 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

Konstanta (α)=2, 567

b₁= -0,024

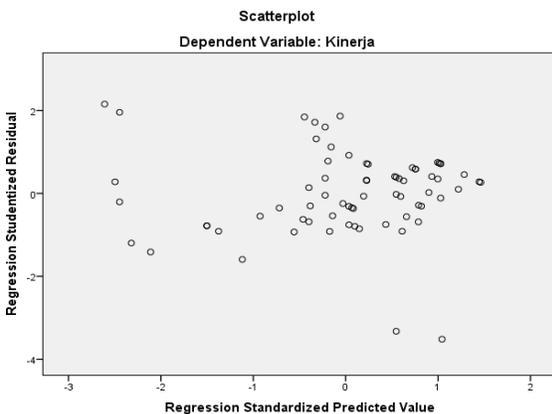
b₂ = 0,489

X₁ =Stres Kerja

X₂= Motivasi Kerja

E = Standar Error

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan tidak menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,567	,298
	Stres kerja	-,024	,048
	Motivasi kerja	,489	,058

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 2.567 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan motivasi kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka besarnya nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebesar 2,567.
- Stres kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,024, artinya jika variabel stres kerja mengalami penurunan sebesar satu poin maka nilai rata-rata variabel kinerja mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien tersebut yakni 0,024 dengan asumsi nilai variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau tetap (konstan).
- Motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.489, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin maka nilai rata-rata variabel kinerja mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien tersebut yakni 0.489 dengan asumsi nilai variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau tetap (konstan).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	35,944	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 35.944 dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$), dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Setelah

mengetahui besarnya nilai Fhitung maka akan dibandingkan dengan nilai Ftabel. Rumus untuk mencari Ftabel : $df1 = (k-1)$ $df2 = (n-k)$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga F tabel: $df1 = (3-1=2)$ dan $df2 = (70-3=67)$. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.13.

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai Ftabel ($35.944 > 3.13$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$). Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Karang Baru ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	Nilai signifikansi
Stres kerja (X1)	-,508	.613
Motivasi kerja (X2)	8,474	.000

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien diatas menunjukkan bahwa:

1. Uji pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru. Dari hasil perhitungan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak karena nilai t hitung $<$ t tabel ($-0.508 < 1.996$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.613. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.

2. Uji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru. Dari hasil perhitungan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima karena nilai t hitung $>$ t tabel ($8.474 > 1.996$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,719 sedangkan nilai R square sebesar 0,518. Dari uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,518 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 51,8%. Arti dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data dimana nilai signifikansinya lebih besar dari taraf signifikansi yang diisyaratkan sebesar $0,613 > 0,05$, dengan nilai t hitung $<$ t tabel ($-0,508 < 1.996$). Nilai koefisien variabel stres kerja adalah sebesar -0,024. Artinya bahwa setiap penurunan satu satuan variabel stres kerja akan meningkatkan Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru sebesar 0,024 dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan. Koefisien yang bertanda negatif menunjukkan

pengaruh yang tidak searah antara stres kerja terhadap kinerja.

Skor tertinggi jawaban responden terkait stres kerja berada pada indikator tekanan. Hal ini berarti bahwa beberapa tenaga kesehatan dalam bekerja mengalami tekanan yang cukup tinggi, tenaga kesehatan dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun, memberikan pelayanan yang terbaik, penambahan beban kerja dari yang seharusnya terlebih dalam kondisi pandemi yang sedang terjadi. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja tenaga kesehatan. Dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah perempuan. Dalam bekerja responden perempuan akan lebih rentan mengalami stres dari pada responden laki-laki.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 4.15, dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang diisyaratkan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($8,474 > 1,996$). Nilai koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar $0,489$. Artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru sebesar $0,489$ dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Skor terendah jawaban responden terkait motivasi kerja berada pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu terkait dengan insentif yang tidak sesuai dan kadang terlambat ketika pembuatan laporan yang mengakibatkan semangat kerja tenaga kesehatan menjadi kurang dan akan berdampak pada kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lawolo, Otonia., Salfadri., & Begawati, Nova. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grand inna padang. *Jurnal Matua*, 3(2), 289-302.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofid dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephan. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA