

**PENGARUH KELELAHAN KERJA STRES KERJA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PROFESIONAL PEMBERI ASUHAN LAINNYA****Gundrad Amisai Taneo, Achmad Fauzi, Rustanto, Yumiansi Minovia**

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: gundradtaneo@gmail.com, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id,

rustanto85@gmail.com, eohyumiansi@gmail.com

**Abstrak**

Perawatan pasien secara langsung di rumah sakit merupakan fungsi penting dari profesional pemberi asuhan lainnya (OCP). Stres kerja, motivasi yang rendah, dan kinerja di bawah standar adalah hasil umum dari beban kerja yang berat yang merupakan ciri khas tugas dan kewajiban mereka. Tujuan dari studi kuantitatif ini adalah untuk menguji dampak dari kelelahan kerja, stres, beban kerja, dan motivasi terhadap efisiensi dan efektivitas OCP yang bekerja di RSUD BUMN di Distrik Selatan Timor-Leste. Kuesioner dan analisis regresi linier berganda berbasis SPSS menjadi dasar strategi penelitian. Sebanyak 58 OCP dipilih untuk studi ini dengan menggunakan metode purposive sampling. Hasil studi menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja OCP (nilai-t = -2,792, yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,006) dan motivasi kerja berpengaruh positif (nilai-t = 2,547, yang lebih besar dari nilai t-tabel 2,006). Di sisi lain, kinerja tidak terpengaruh oleh kelelahan kerja (nilai-t = 0.283, t-tabel = 2.006) dan beban kerja (nilai-t = 1.015, t-tabel = 2.006). Semua variabel independen mempengaruhi kinerja OCP secara signifikan ( $p=0,000$ ) dengan adjusted R-squared sebesar 0,264, menunjukkan bahwasanya variabel-variabel ini menjelaskan 26,4% dari variasi kinerja; hal ini didukung oleh nilai F-value sebesar 6,114 yang lebih tinggi dari nilai F-tabel sebesar 2,543. Berdasarkan hasil ini, manajemen RSUD BUMN harus menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi stres karyawan dan meningkatkan motivasi OCP untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan kesehatan.

**Kata kunci:** Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja**Abstract**

*Direct patient care in hospitals is an essential function of other caring professionals (OCPs). Job stress, low motivation, and subpar performance are common outcomes of the heavy workloads that are typical of their duties and obligations. The purpose of this quantitative study is to examine the impact of occupational weariness, stress, workload, and motivation on the efficiency and effectiveness of OCPs working at RSUD SOE in the Selatan District of Timor-Leste. Questionnaires and SPSS-based multiple linear regression analysis form the basis of the research strategy. A total of 58 OCPs were chosen for the study using purposive sampling methods. The results show that job stress has a negative effect on OCP performance ( $t$ -value = -2.792, which is larger than the  $t$ -table value of 2.006) and that job motivation has*

<b>How to cite:</b>	Gundrad Amisai Taneo, Achmad Fauzi, Rustanto, Yumiansi Minovia (2024) Pengaruh Kelelahan Kerja Stres Kerja Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Profesional Pemberi Asuhan Lainnya, (06) 05, <a href="https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227">https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227</a>
<b>E-ISSN:</b>	<a href="https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227">2684-883X</a>
<b>Published by:</b>	<a href="https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227">Ridwan Institute</a>

*a favourable effect (t-value = 2.547, which is larger than the t-table value of 2.006). On the other hand, performance is unaffected by job tiredness (t-value = 0.283, t-table = 2.006) and workload (t-value = 1.015, t-table = 2.006). All independent variables effect OCP performance significantly (p=0.000) with an adjusted R-squared of 0.264, suggesting that these variables explain 26.4% of the performance variation; this is supported by an F-value of 6.114, which is higher than the F-table value of 2.543. Based on these results, RSUD SOE management should implement measures to reduce employee stress and boost OCP motivation in order to raise the bar on performance and healthcare service quality.*

**Keywords:** *Job Fatigue, Job Stress, Workload, Job Motivation, and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit adalah sebuah lembaga kesehatan yang memiliki peran vital dengan mengatur rawat inap, rawat jalan, dan perawatan darurat serta layanan kesehatan komprehensif lainnya. Memberikan perawatan kepada pasien melalui upaya terkoordinasi para ahli dari berbagai bidang adalah cita-cita utamanya. Diagnosis yang akurat dan pengobatan yang berhasil untuk berbagai masalah medis individu adalah cita-cita dari kemitraan ini. Anggota medis, keperawatan, diet, fisioterapi, farmasi, dan profesi kesehatan terkait lainnya bekerja sama dalam tim multidisiplin. Dengan sedikit keberuntungan, kemitraan yang kuat ini akan memungkinkan rumah sakit untuk merawat semua pasien dengan standar setinggi mungkin (Azwar & Pelajar, 2016)

Kualitas tenaga kesehatan yang memberikan perawatan langsung kepada pasien sama pentingnya dengan infrastruktur fisik rumah sakit, yang meliputi bangunan, fasilitas, dan peralatan. Berbagai kredensial medis adalah bagian dari hal ini. Semua bidang keahlian ini harus saling melengkapi dan bekerja sama untuk menjaga perawatan kesehatan pada tingkat yang tinggi. Profesional Pemberi Perawatan Lainnya (OCP) memainkan peran penting di antara semua pihak yang memberikan perawatan. Selain melaksanakan perintah dokter, mereka juga berfungsi sebagai penghubung antara pasien dan penyedia layanan kesehatan.

Tim perawatan kesehatan yang merawat pasien secara langsung termasuk ahli medis lainnya. Bidan, ahli gizi, fisioterapis, ahli radiologi, teknisi laboratorium, teknisi gigi, teknisi gigi dan mulut, ahli anestesi, sanitasi, rekam medis, teknisi elektromedis, dan apoteker serta teknisi farmasi termasuk dalam kelompok ini. Mereka semua terlibat langsung dalam perawatan pasien dalam beberapa cara. Sejalan dengan spesialisasi mereka, semua PPA lainnya memiliki keahlian dan otoritas klinis. Selain memberikan perawatan berkualitas tinggi, mereka juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwasanya pasien aman dan sehat. Dalam hal memenuhi kebutuhan individu pasien, PPA lainnya memainkan peran penting berkat keahlian dan pengalaman mereka yang kaya di sektor ini. Dalam hal tujuan pemberian layanan rumah sakit, para profesional pendamping memainkan peran utama. Perawatan pasien yang sangat baik bergantung pada penyedia layanan kesehatan yang bekerja dengan potensi tertinggi mereka (SAKIT, 2018).

Kemampuan fasilitas kesehatan untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi sangat bergantung pada seberapa baik departemen Sumber Daya Manusia (SDM) mereka, yang meliputi PPA Lainnya, melaksanakan tugas mereka. Seberapa baik SDM dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan adalah ukuran efektivitas

kerja mereka. Keterampilan seperti memberikan perawatan pasien secara langsung, memantau kondisi pasien secara cermat, dan berkolaborasi dengan tim perawatan kesehatan lainnya adalah bagian dari PPA Lainnya. Ketika upaya mental dan fisik seseorang di tempat kerja efisien, mereka dapat mencapai cita-cita mereka. (Kartika & Hastuti, 2011) menyatakan bahwasanya efektivitas organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian cita-cita organisasi. Tanda operasi yang efisien adalah ketika perusahaan mampu mencapai tujuannya. (Mardiasmo, 2016) yang menyatakan bahwasanya efektivitas kerja adalah metrik penting untuk mengevaluasi kinerja organisasi, memberikan kepercayaan pada gagasan ini. Pencapaian efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana departemen Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi dapat melaksanakan tugasnya secara kompeten dan memberikan hasil yang diinginkan.

Kelelahan kerja termasuk faktor yang secara signifikan dapat berefek pada efektivitas kerja. Telah terbukti bahwa lelah saat kerja tidak hanya berdampak pada keselamatan dan kesehatan karyawan, tetapi juga dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan jumlah kesalahan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Sebagaimana disampaikan oleh (Setyawati, 2010) kelelahan kerja ialah perasaan letih, penurunan kesiapsiagaan, dan respons seluruh individu terhadap stres psikososial yang dirasakan selama waktu tertentu. Kondisi ini cenderung menurunkan kinerja, motivasi, serta produktivitas karyawan. Meskipun kelelahan kerja sulit untuk didefinisikan secara pasti, dampaknya dapat dirasakan, sehingga penilaiannya bersifat subjektif berdasarkan pengalaman pekerja. Kelelahan kerja juga dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan kerja sendiri merupakan kondisi yang menurunkan vitalitas dan produktivitas kerja, ditandai dengan penurunan kecepatan reaksi dan timbulnya rasa letih, seperti yang dijelaskan oleh (Suma'mur, 2017), Meskipun secara fisiologis kelelahan adalah mekanisme alami tubuh untuk mencegah kerusakan yang lebih parah dan memungkinkan pemulihan dengan istirahat, namun kelelahan dapat menurunkan kapasitas dan ketahanan kerja, serta mempengaruhi motivasi dan aktivitas kerja.

Stres kerja adalah fenomena yang sangat individual dan memiliki potensi merusak jika tidak seimbang antara kekuatan mental seseorang dengan tanggungan yang dirasakannya. Ketidakseimbangan antara beban kerja fisik dan mental dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, kemampuan, dan efektivitas kerja, yang merupakan ciri-ciri dari kelelahan kerja. Kelelahan yang berkelanjutan kemudian dapat berujung pada terjadinya stres kerja. Stres kerja yaitu kondisi emosional yang muncul sebagai respon atas tekanan yang berasal dari eksternal dan juga internal organisasi. Secara sederhana, stres kerja terkait dengan perasaan negatif yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut Fatikhin, Hamid, & Mukzam, (2017) stres kerja ialah kondisi ketika individu mengalami perasaan tegang yang berujung pada perubahan kondisi pikiran, tubuh, dan emosi. Ketika stres dibiarkan, dapat berefek pada kemampuan interaksi seseorang dengan lingkungan sekitar.

Salah satu kesulitan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit adalah prevalensi stres di antara para profesional pemberi perawatan. Ketika seseorang berada di bawah tekanan yang terlalu besar, baik secara internal maupun eksternal, hal ini disebut stres kerja. Elemen biologis, psikologis, sosial, dan spiritual merupakan sumber stres yang potensial. Istilah “stres kerja” mengacu pada tantangan mental dan emosional yang dihadapi

oleh PPA lain dalam pekerjaan sebagai akibat dari pengaruh eksternal, termasuk di tingkat organisasi, individu, dan lingkungan. Cara orang menghadapi stres dalam pekerjaan menentukan seberapa besar stres yang mereka alami.

Produktivitas profesional pengasuh anak lainnya (PPA Lainnya) dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, penjadwalan shift, dan tanggungan kerja. Motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai “dorongan atau rangsangan untuk mencapai cita-cita yang telah ditetapkan,” sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, menurut Hasibuan Malayu S.P. Selain itu, Hasibuan mengklarifikasi bahwasanya keinginan dan dorongan seseorang untuk bekerja adalah komponen dari motivasi kerja, dengan masing-masing motif memiliki cita-cita yang berbeda. Beban kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Jika tidak ada cukup PPA lain untuk menangani jumlah perawatan pasien yang dibutuhkan, maka tanggungan kerja dapat meningkat (Simamora, Harapan, & Kesumawati, 2020). Munandar (2016) mengemukakan definisi beban kerja sebagai suatu keadaan kerja yang melibatkan beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu.

Kelelahan akibat tanggungan kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pemberi layanan kesehatan. Tekanan untuk memberikan layanan terbaik kepada pasien merupakan sumber stres yang umum terjadi pada profesi pemberi perawatan lainnya. Kurangnya antusiasme terhadap tugas seseorang dapat mengakibatkan hasil yang di bawah standar. Yang juga merugikan efisiensi mereka adalah tanggungan kerja yang terlalu berat yang tidak memungkinkan alokasi sumber daya manusia yang memadai. Perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah di Kabupaten Cilacap melaporkan tingkat kelelahan yang tinggi (63,8%), menurut studi (Baroka, Pondaag, & Hamel, 2017). Beberapa penyebab utama berkontribusi terhadap hal ini, dan saat ini belum ada solusi yang tepat untuk mengatasi masalah yang ditimbulkannya. Analisis kegiatan yang dialokasikan untuk perawat menunjukkan bahwasanya, seperti halnya profesional pemberi perawatan lainnya, mereka mengalami kelelahan karena tanggungan kerja yang tinggi.

Menurut studi yang dilaksanakan oleh (Dwi, 2017) di RSUD Dr. Sayidiman Magetan, kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Kinerja yang buruk ditunjukkan oleh 37,5% dari 24 responden yang dilaporkan mengalami stres. Korelasi antara tingkat stres perawat dan kinerja mereka semakin didukung oleh temuan ini. Tingkat stres yang tinggi memiliki efek yang merugikan pada kinerja responden. Akibatnya, kemampuan tenaga kesehatan lainnya untuk memberikan layanan berkualitas tinggi di rumah sakit tergantung pada kemampuan mereka untuk mengelola stres mereka sendiri. Menurut studi yang dilakukan oleh Astuti, Lesmana, & Prima, (2018) , kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat motivasi kerja mereka. Istilah “motivasi kerja” mengacu pada faktor-faktor yang mendorong orang untuk benar-benar menyelesaikan pekerjaan mereka. Perawat lebih cenderung memberikan upaya terbaik mereka ketika mereka memiliki motivasi yang tinggi, baik secara internal maupun eksternal (misalnya, oleh rumah sakit). Pentingnya motivator intrinsik dalam meningkatkan kinerja keperawatan digaribawahi oleh penemuan ini, yang juga menyoroti perlunya

meningkatkan motivasi di tempat kerja di fasilitas perawatan kesehatan untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi secara berkelanjutan.

Shift kerja berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat, menurut studi (Khoirunnisa, Nurmayaty, Handayani, & Vionalita, 2021). Hingga 82% perawat yang bekerja dengan sistem shift melaporkan tingkat stres yang tinggi. Menurut studi ini, perawat yang bekerja shift, khususnya di Rumah Sakit Asy-Syifa Sumbawa Barat, cenderung memiliki gaya hidup yang tidak menentu dibandingkan dengan perawat yang tidak bekerja shift. Tingkat stres yang sudah tinggi yang dialami perawat dalam pekerjaannya dapat diperburuk oleh pilihan gaya hidup yang tidak menentu. Lebih lanjut, (Ramli & Tamsah, 2016) menemukan bahwasanya di antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja perawat perempuan di ruang rawat inap RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur, beban kerja adalah yang paling signifikan. Menurut pola hubungan yang terbentuk, persentase kinerja yang baik di antara perawat perempuan adalah 68,8% ketika beban kerja mereka ideal, dibandingkan dengan 44,7% ketika beban kerja mereka berat. Hal ini menunjukkan bahwasanya perawat berkinerja lebih baik ketika beban kerja mereka dioptimalkan.

RSUD BUMN Kabupaten Timor Tengah Selatan memainkan peran penting dalam sistem layanan kesehatan di wilayah tersebut. Layanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap disediakan oleh RSUD SOE, sebuah rumah sakit kelas C yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan dasar. Judul yang diusulkan bertujuan untuk menguji efek dari faktor-faktor seperti kelelahan, stres, kurangnya motivasi, dan beban kerja yang berlebihan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan Lainnya di RSUD BUMN di Kabupaten Timor Tengah Selatan. Namun, belum ada studi yang dilaksanakan hingga saat ini tentang topik khusus ini.

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Artikel	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2021)	“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19”.	“Tujuan dari studi cross-sectional ini adalah untuk menyelidiki bagaimana tenaga kesehatan dari Rumah Sakit Kota Kendari dipengaruhi oleh beban kerja, tingkat stres dalam pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja dalam pekerjaan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan uji chi-square.”	“Temuan menunjukkan bahwasanya kinerja perawat di RSUD Kota Kendari dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti beban kerja, stres kerja, dan motivasi. Dengan ukuran efek $Exp(B) = 3,447$ , motivasi kerja adalah faktor yang paling berpengaruh.”
2.	(Barahama, Katuuk, & Oroh, 2019)	“Hubungan Beban Kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih Manado”	“Para peneliti dari RSU GMIM Pancaran Kasih Manado menganalisis hubungan antara beban kerja perawat dan kepuasan kerja dengan menggunakan teknik cross-sectional. Dengan menggunakan teknik	“Temuan menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja perawat dengan kepuasan kerja di ruang perawatan dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil uji Chi-square menunjukkan nilai p sebesar

Pengaruh Kelelahan Kerja Stres Kerja Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Tenaga Profesional Pemberi Asuhan Lainnya

			pengambilan sampel lengkap, 58 perawat menjadi sampel. Ambang batas signifikansi 0,05 digunakan untuk analisis data dalam uji Chi-square.”	0,000, yang menunjukkan bahwasanya perawat melaporkan penurunan tingkat kepuasan kerja seiring dengan meningkatnya beban kerja mereka.”
3.	(Elizar, 2019)	“Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon Tahun 2019”	“Para peneliti dalam studi ini menggunakan desain cross-sectional dan metode survei analitik. Di RSUD Datu Beru Takengon, terdapat 304 perawat yang terdaftar, dan 75 di antaranya menjadi sampel.”	“Produktivitas perawat di RSUD Datu Beru Takengon berkorelasi secara signifikan dengan tingkat kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Beban kerja adalah elemen utama yang mempengaruhi kinerja perawat.”
4.	(Astuti et al., 2018)	“Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Umum Mitra Medika Medan”	“Di Rumah Sakit Mitra Medika Medan, studi ini melihat bagaimana motivasi perawat mempengaruhi pekerjaan mereka. Kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data dari 32 perawat unit perawatan intensif.	“Produktivitas perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi intrinsik. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwasanya beban kerja dan motivasi intrinsik menyumbang sekitar 49,40% dari varians kinerja perawat.
5.	(Mudayana, 2020)	“Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”	Para peneliti dalam studi ini mengukur motivasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan metodologi survei. Sebuah daftar periksa digunakan untuk mengevaluasi kinerja, sementara kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi.	Menurut temuan tersebut, motivasi memiliki dampak substansial terhadap kinerja ( $r = 0,775$ ), dengan motivasi intrinsik lebih kuat ( $r = 0,737$ ) dibandingkan dorongan ekstrinsik ( $r = 0,325$ ). Selain itu, terdapat pengaruh substansial dari sub-variabel seperti akuntabilitas dan pengakuan.
6.	(Widodo, Sulisno, & Suryawati, 2020)	“Pengaruh Penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit”	Studi ini menggunakan pendekatan cross-sectional untuk menilai dampak dari perilaku syariah, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Keempat variabel diukur dengan menggunakan kuesioner. Untuk korelasi bivariat, kami menggunakan rank Spearman, dan untuk analisis multivariat, kami menggunakan regresi linier berganda.	Tingkat kepuasan kerja perawat ditemukan berkorelasi secara signifikan dengan perilaku syariah, beban kerja, dan kepemimpinan. Kepemimpinan ditemukan memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dalam analisis multivariat dibandingkan dengan beban kerja, yang tidak menunjukkan signifikansi.

7.	(Widodo et al., 2020)	“Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rsup dr.Tadjuddin Chalid dan rsud Kota Makasar”	Dampak dari beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Kota Makassar dan Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid diselidiki dalam studi ini. Untuk studi ini, 167 perawat dipilih secara acak dengan menggunakan desain cross-sectional dan metodologi kuantitatif.”	Di RSUD Kota Makassar dan RSUD Dr. Tadjuddin Chalid, kinerja perawat ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Dari ketiga pertimbangan tersebut, beban kerja adalah yang paling penting.”
8.	(Zainaro, 2017)	“Pengaruh sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. A. Dadi tjokrodipo Bandara Lampung”	“Dengan menggunakan analisis jalur, studi ini melihat bagaimana infrastruktur, pendidikan, dan masa kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat. Sampel terdiri dari 35 perawat yang dipilih dengan menggunakan metode total sampling.”	“Temuan menunjukkan bahwasanya infrastruktur, pendidikan, masa kerja, dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Dr. A. Dadi Tjokrodipo Lampung”
9.	(Barahama et al., 2019)	“Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat”	“Meneliti hubungan antara beban kerja perawat dan kepuasan kerja adalah tujuan dari studi kuantitatif yang menggunakan metodologi korelasi deskriptif. Enam puluh perawat eksekutif dipilih secara acak dari populasi dengan menggunakan metode total sampling. Kuesioner didistribusikan selama wawancara untuk mengumpulkan data. Uji Chi-square digunakan untuk analisis.”	“Mayoritas perawat melaporkan tingkat kepuasan kerja yang sangat baik (81,7%), namun memiliki beban kerja yang berat (96,7%). Terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara beban kerja perawat dan tingkat kepuasan kerja mereka ( $p=0,031$ ).”
10.	(Maladewi, Kurniati, & Sulaeman, 2022)	“Pengaruh Fungsi Kepimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Berdampak kepada Kinerja Perawat Pelaksana”	“Seratus sembilan puluh sembilan perawat eksekutif berpartisipasi dalam studi cross-sectional ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur Smart PLS.”	“Peran kepemimpinan dan lingkungan kerja secara signifikan berdampak pada kebahagiaan kerja perawat. Selain itu, produktivitas perawat juga sangat dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan yang efektif

dan kondisi kerja yang positif sangat penting bagi perawat rumah sakit untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.”

## METODE PENELITIAN

Para peneliti menggunakan metode cross-sectional untuk studi observasional mereka. Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) BUMN di Timor Tengah Selatan, petugas kesehatan tambahan disurvei untuk menentukan dampak stres di tempat kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja mereka. Pada bulan Maret hingga April 2024, para peneliti di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) BUMN di Timor Tengah Selatan (Jl. Boegenville No. 7) melakukan survei terhadap para peserta.

Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Populasi sampel mencakup semua Professional Care Givers di Rumah Sakit BUMN, termasuk bidan, apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiografer, ahli teknologi laboratorium medik, teknisi transfusi darah, ahli refraksionis optisien, teknisi gigi dan mulut, ahli anestesi, petugas sanitasi, petugas rekam medis, dan teknisi elektromedis. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, sebanyak 58 orang dipilih untuk studi ini. Studi ini menggunakan strategi sampel purposif dengan beberapa batasan, seperti hanya menyertakan responden yang memenuhi kriteria tertentu atau yang diketahui memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2013)

Informasi dikumpulkan melalui survei. Personil PPA lainnya diberikan Google Form untuk diberikan kepada para peserta, yang diminta untuk menilai setiap pertanyaan dengan skala Likert dari 1 sampai 5. Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 21, yang meliputi pengujian data seperti uji reliabilitas, validitas, uji parsial, uji simultan, dan uji analisis berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis uji validitas, kami menggunakan SPSS versi 21 dan korelasi bivariat Pearson (product moment). Hasilnya ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,778	> 0,218	Valid
2	0.869	>	Valid
3	0.849	>	Valid
4	0.846	>	Valid
5	0.946	>	Valid
6	0.959	>	Valid
7	0.935	>	Valid
8	0.870	>	Valid

9	0.848	>	Valid
10	0.847	>	Valid
11	0.840	>	Valid
12	0.890	>	Valid
13	0.824	>	Valid
14	0.800	>	Valid
15	0.847	>	Valid
16	0.858	>	Valid
17	0.850	>	

Karena r hitung (nilai koefisien korelasi) pada komponen penilaian item *1 sampai 17* > *r tabel*, maka keputusannya dengan menggunakan *tingkat signifikansi atau  $\alpha = 5\%$* , kuesioner yang ada adalah **VALID**.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
763	17

**Tingkat Signifikansi**

$\alpha = 5\% = 0,05$

**Dasar Keputusan :**

r hitung (*cronbach alpha*) > r tabel = Reliabel (Konsisten)

r hitung (*cronbach alpha*) < r tabel = Tidak Reliabel (Konsisten)

Karena r hitung (*cronbach alpha*) secara keseluruhan (0.763) > r tabel (0.2181) maka keputusannya dengan menggunakan *tingkat signifikansi atau  $\alpha = 5\%$* , kuesioner yang ada adalah **RELIABEL (KONSISTEN)**.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients			
	B	Std. Error	Betta			
Constant	16.281	.2467		6.599	.000	
Kelelahan kerja	0,62	.218	.025	.283	.778	
Stress kerja	-591	.212	-.563	-2.792	.007	
Beban kerja	.228	.224	.215	1,015	.315	
Motivasi kerja	.390	.153	.311	2.547	.014	

a. Dependent variable : kinerja

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2024

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,281 + 0,062X_1 + -0,591X_2 + 0,228X_3 + 0,390X_4 + e$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan regresi sebelumnya, yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen:

1. Pada persamaan regresi tersebut, nilai konstanta adalah 16,281. Pada nilai 0 atau tanpa pengaruh, semua variabel independen (kelelahan kerja, stres kerja, beban kerja, dan motivasi) diasumsikan memiliki pengaruh rata-rata terhadap variabel dependen (kinerja). Artinya, staf PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN dapat mengharapkan nilai kinerja sebesar 16.281 dengan asumsi tidak ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
2. Kelelahan Kerja merupakan variabel yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,062. Jika semua faktor independen lain nilainya tetap, hal ini menunjukkan seberapa besar pengaruh kenaikan satu unit Kelelahan Kerja terhadap nilai rata-rata variabel dependen (kinerja). Karyawan dalam peran PPA Lainnya di Rumah Sakit BUMN harus mengantisipasi peningkatan kinerja sebesar 0,062 poin untuk setiap kenaikan satu unit dalam variabel Kelelahan Kerja.
3. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah -0,591. Dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan, hal ini menunjukkan prediksi perubahan nilai rata-rata variabel dependen (kinerja) untuk setiap kenaikan satu unit variabel Stres Kerja. Diperkirakan akan terjadi penurunan rata-rata kinerja pegawai PPA Lainnya di Rumah Sakit BUMN sebesar 0,591 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel Stres Kerja, seperti yang ditunjukkan oleh angka negatif ini.
4. Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,228. Dengan asumsi semua variabel independen lainnya tetap konstan, hal ini menunjukkan jumlah dimana nilai rata-rata variabel dependen (kinerja) diproyeksikan akan bervariasi ketika variabel Beban Kerja meningkat satu unit. Jika variabel Beban Kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka rata-rata kinerja karyawan PPA Lainnya di Rumah Sakit BUMN diproyeksikan naik sebesar 0,228, sesuai dengan nilai positif tersebut.
5. Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,390. Jika semua variabel independen lain nilainya tetap, hal ini menunjukkan seberapa besar kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja diprediksi akan berdampak pada nilai rata-rata variabel dependen (kinerja). Peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja diperkirakan akan menghasilkan kenaikan rata-rata kinerja sebesar 0,390 untuk tenaga PPA Lainnya di Rumah Sakit BUMN, sesuai dengan angka yang positif ini.

### Hasil Uji t Parsial

(Manurung, Situmeang, Ginting, & Pardede, 2015) menyatakan bahwasanya nilai t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari empat variabel independen terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (X4), kelelahan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3). Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y) atau tidak, dengan tingkat kesalahan 5%. Kolom signifikansi untuk setiap variabel independen diperiksa untuk melakukan pengujian ini, yang mensyaratkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji-t :

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients			
	B	Std. Error	Betta			
Constant	16.281	.2467			6.599	.000
Kelelahan kerja	0,62	.218	.025		.283	.778
Stress kerja	-591	.212	-563		-2.792	.007
Beban kerja	.228	.224	215		1,015	.315
Motivasi kerja	.390	.153	311		2.547	.014

a. Dependent variable : kinerja

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2024

Hal ini dijelaskan dengan melihat baris, kolom t, dan sig pada tabel di atas :

### **Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE**

Variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE. Hal ini terlihat dari signifikan kelelahan kerja ( $X_1$ )  $0,778 > 0,05$ . Selain itu nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 58-4-1) = t(0,025; 53) = 2,006$ . Berarti nilai  $t_{hitung}(0,283) < t_{tabel}(2,006)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi tidak ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE secara parsial diterima. yang artinya variabel kelelahan kerja ( $X_1$ ) tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel kinerja ( $Y$ ) tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE.

Hasil studi ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Basalamah (2021), tentang pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Makasar. Hasil studinya menunjukkan bahwasanya uji statistik menggunakan regresi logistik memberikan nilai  $r = 0.156$  dan nilai  $p = 0.122$ . Berdasarkan hasil uji tersebut, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh jumlah pasien yang berkurang dan dibatasi selama masa pandemi COVID-19, sehingga perawat tidak terlalu merasakan kelelahan kerja seperti masa sebelum pandemi. Sedangkan, kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE, terdapat beberapa kemungkinan yang dapat menjelaskan mengapa tidak ada pengaruh signifikan yang terlihat. Kemungkinan pertama adalah bahwasanya tenaga PPA Lainnya telah terbiasa dengan

tuntutan pekerjaan dan telah mengembangkan strategi untuk mengelola kelelahan mereka dengan baik, seperti beristirahat cukup dan mengatur pola makan yang sehat. Meskipun mengalami kelelahan, motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mungkin membuat kinerja mereka tetap baik. Dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi dampak kelelahan pada kinerja. Terdapat juga faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan. Selain itu, jenis pekerjaan yang dilaksanakan mungkin tidak terlalu berat secara fisik atau mental, sehingga kelelahan yang dialami tidak cukup signifikan untuk mempengaruhi kinerja. kinerja dan kesehatan mereka.

Studi yang dilakukan oleh (Noor, Alfiannor, & Dewi, 2022) menunjukkan temuan yang berbeda dengan studi yang dilaksanakan di RSUD SOE. Dalam studi tersebut, Alfiannor menemukan bahwasanya kelelahan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Smart Refinery Tarjun. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh konteks lingkungan kerja yang berbeda antara rumah sakit (RSUD SOE) dan perusahaan swasta (PT. Smart Refinery Tarjun). Lingkungan kerja di perusahaan swasta mungkin memiliki dinamika yang berbeda, seperti tekanan kerja yang lebih tinggi, target kinerja yang ketat, atau kurangnya dukungan organisasi dalam mengelola kelelahan kerja. Sebaliknya, di RSUD SOE, faktor-faktor seperti dukungan organisasi atau kebiasaan yang terbentuk dalam mengelola kelelahan kerja mungkin berkontribusi pada ketidaksignifikan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga PPA.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE**

Kinerja karyawan PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN secara signifikan dipengaruhi oleh elemen stres kerja. Nilai kelelahan kerja ( $X_2$ ) yang signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$  menunjukkan hal ini.

Selanjutnya,  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$ , yang sama dengan  $t(0,05/2; 58-4-1)$ , sama dengan  $(0,025; 53) = 2,006$ . Penerimaan hipotesis secara parsial bahwasanya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN menunjukkan bahwasanya variabel stres kerja ( $X_2$ ) signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel kinerja ( $Y$ ) tenaga PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN, karena nilai  $t$  hitung ( $2,792$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,006$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Konsisten dengan studi lain, penelitian ini menemukan hal yang sama (2021) di RSUD Kota Makassar, para peneliti menemukan bahwasanya kinerja perawat berkorelasi positif dan signifikan dengan tingkat stres kerja. Secara khusus, mereka menemukan bahwasanya tingkat stres kerja perawat paling tinggi ketika mereka diberi otonomi yang besar dalam pekerjaan mereka dan ketika mereka diharuskan untuk menghadapi kejadian baru atau tidak terduga. Perawat melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi ketika mereka menghadapi situasi yang tidak terduga atau merasa dibatasi dalam kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri. Masalah-masalah di luar pekerjaan dapat memperkuat efek negatif dari stres terhadap kemampuan perawat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Stres dalam pekerjaan di Rumah Sakit BUMN mempengaruhi kinerja PPA dalam beberapa hal, termasuk yang melibatkan pikiran, perasaan, interaksi dengan rekan kerja, dan bahkan tubuh mereka. Sebagai poin pertama, stres dalam pekerjaan dapat menambah ketegangan emosional dan mental pada pekerja PPA, yang mengarah pada kekhawatiran, ketegangan, dan kesedihan yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Selain itu, mereka mungkin mengalami gangguan kognitif yang menyulitkan mereka untuk melaksanakan tugas secara efisien, seperti kehilangan ingatan atau kesulitan dalam mengambil keputusan. Lebih jauh lagi, gangguan emosional yang disebabkan oleh stres kerja, seperti pesimisme atau kelelahan emosional, dapat

mengurangi motivasi dan kegembiraan dalam bekerja. Selain itu, stres juga berpotensi memengaruhi hubungan mereka dengan pasien dan rekan kerja, yang pada gilirannya dapat menghambat kolaborasi dan standar perawatan yang diberikan. Secara fisik, mereka mungkin mengalami masalah tidur, masalah pencernaan, atau sistem kekebalan tubuh yang melemah sebagai akibat dari stres kerja kronis, yang pada gilirannya berdampak pada kesehatan dan produktivitas mereka secara umum.

Sebaliknya, penelitian Sofyan (2019) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III di Malang tidak menemukan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Rumah Sakit BUMN dan Kanwil Ditjen Pajak memiliki lingkungan kerja yang cukup berbeda, yang merupakan salah satu kemungkinan penyebab perbedaan ini. Korelasi antara stres kerja dan produktivitas bisa jadi lebih atau kurang kuat tergantung pada kondisi spesifik kantor pajak. Bagaimana stres dikelola dan pengaruhnya terhadap produktivitas dapat bervariasi tergantung pada sifat pekerjaan, misalnya, antara kantor pajak dan rumah sakit. Penjelasan lain yang mungkin untuk perbedaan temuan antara kedua situs adalah bahwasanya budaya, gaya manajemen, dan dinamika interpersonal kedua organisasi berbeda.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE**

Di Rumah Sakit BUMN, kinerja anggota staf PPA lainnya tidak terpengaruh oleh variabel beban kerja. Signifikansi beban kerja ( $X_3$ )  $0.315 > 0.05$  menunjukkan hal ini benar.

Selain itu, nilai  $t$  pada tabel adalah 2.006, yang sama dengan  $t(\alpha/2; n-k-1)$  dipangkatkan 0.05 dibagi 58-4-1, atau (0.025; 53). Hal ini menunjukkan bahwasanya nilai  $t$  hitung (1,015) lebih kecil dari nilai  $t$  tabel (2,006), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwasanya tenaga PPA lain di Rumah Sakit BUMN terhadap kinerja diterima secara parsial, yang mengindikasikan bahwasanya variabel beban kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

Temuan dari studi ini konsisten dengan penelitian Jannah (2021). Menurut temuannya, beban kerja pegawai PDAM Tirta Darha Kota Kediri tidak memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerjanya. Studi ini menemukan bahwasanya beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas PPA di PDAM Tirta Darha Kota Kediri dan RSUD BUMN, meskipun beban kerja merupakan komponen yang umum dipertimbangkan dalam menentukan kinerja karyawan. Kemungkinan penyebabnya antara lain adaptasi karyawan yang kurang terhadap tuntutan pekerjaan, taktik manajemen tanggungan kerja yang kurang efektif, atau adanya faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja.

Namun demikian, menurut Rolos (2018), terdapat korelasi yang jelas antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Potensi kinerja pekerja dipengaruhi secara negatif oleh peningkatan tanggungan kerja dan secara positif dipengaruhi oleh penurunan tanggungan kerja. Tanggungan kerja seperti sistem pencapaian target, pembuatan brosur penjualan, dan pembinaan dan bimbingan calon agen baru diketahui memiliki pengaruh tersebut. Beban kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, namun demikian, penelitian ini tidak menjelaskan semua faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja. Produktivitas pekerja dapat terpukul ketika mereka berada di bawah tekanan konstan, yang pada gilirannya menyebabkan gangguan, kelelahan, dan stres. Hasil dan kualitas pekerjaan dapat menurun sebagai akibatnya. Membebani pekerja dengan terlalu banyak pekerjaan dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka karena stres, fragmentasi perhatian, dan kelelahan yang ditimbulkannya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja puncak, manajemen harus memperhatikan metode untuk mengelola tanggungan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE**

Kinerja karyawan PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN dipengaruhi secara signifikan oleh elemen motivasi kerja. Nilai insentif kerja ( $X_4$ ) yang cukup besar yaitu 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hal ini dengan jelas.

Selain itu, nilai  $t$  pada tabel adalah 2.006, yang sama dengan  $t(\alpha/2; n-k-1)$  yang dipangkatkan 0.05 dibagi 58-4-1, atau (0.025; 53). Hipotesis yang menyatakan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN secara parsial dapat diterima karena nilai  $t$  hitung (2,547) >  $t$  tabel (2,006). Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel motivasi kerja ( $X_4$ ) signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel kinerja ( $Y$ ) tenaga PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN, dan kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

Hasil ini konsisten dengan hasil studi Mahardika (2013), yang juga menemukan bahwasanya motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Axa Financial Indonesia. Motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja personil PPA, menurut studi yang dilaksanakan di Rumah Sakit BUMN. Singkatnya, hasil studi ini menunjukkan bahwasanya salah satu hal terpenting yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja PPA di RSUD BUMN dan tempat kerja lainnya adalah dengan memperhatikan dan memupuk keinginan mereka untuk bekerja. Metode yang sangat baik untuk mencapai cita-cita organisasi dan meningkatkan kualitas layanan adalah dengan berusaha meningkatkan motivasi staf.

Sebaliknya, penelitian Putra (2021) menemukan bahwasanya dorongan intrinsik tidak memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas di tempat kerja. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan temuan antara studi yang dilakukan oleh Mahardika (2013) dan Putra (2021) di Rumah Sakit BUMN. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, praktik manajemen sumber daya manusia, dan sifat-sifat karyawan tertentu mungkin menjelaskan perbedaan hasil ini. Hal ini menyoroti pentingnya memperhitungkan keadaan dan sifat unik dari bisnis dan individu ketika mencoba memahami hubungan antara motivasi intrinsik dan efektivitas di tempat kerja. Kompleksitas hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan disoroti oleh beragamnya hasil studi. Hal ini menyoroti perlunya mempertimbangkan keseluruhan konteks ketika mengembangkan teknik untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi intrinsik di berbagai jenis organisasi dan lingkungan kerja.

### **Hasil Uji F Simultan**

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen ( $Y$ ), seperti yang dinyatakan oleh Perdede & Manurung (2014:28). Jika variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara bersama-sama. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, kita dapat menentukan apakah model yang kita buat sudah tepat. Dengan memeriksa  $F_{tabel} = f(k; n-k)$ , kita dapat menentukan apakah model regresi akurat dan apakah pengaruhnya substansial jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan margin of error 5%, F dihitung sebagai (4;58 - 4), dan F tabel adalah (4;54) = 2,543. Hasil uji F ditampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji F Simultan**

Anova <sup>a</sup>						
	Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig
1	Regresion	109.785	4	27.446	6.114	.000 <sup>b</sup>

Residual	237.939	53	4.489
Total	347.724	57	
a. Dependent variable : kinerja			
b. Predictors : (constant), motivasi kerja, beban kerja, kelelahan kerja, stres kerja			

Sumber : data primer setelah diolah, 2024

Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel di atas, dan terlihat jelas bahwasanya nilai F hitung sebesar 6,114 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,543. Hal ini berarti  $6,114 > 2,543$ , dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwasanya kinerja tenaga PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN Kabupaten Timor Tengah Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kelelahan kerja (X1), stres kerja (X2), beban kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) secara bersama-sama.

Pada Rumah Sakit BUMN di Kabupaten Timor Tengah Selatan, kinerja karyawan PPA dipengaruhi oleh kombinasi dari kelelahan kerja (X1), stres kerja (X2), beban kerja (X3), dan motivasi kerja (X4), sesuai dengan hasil uji F. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 6,114 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,543. Variabel-variabel ini tampaknya menjelaskan sebagian besar varians dalam data kinerja pekerja PPA. Lebih lanjut, dengan alpha 0,05, tingkat signifikansi yang dicapai adalah 0,000, yang secara signifikan lebih rendah. Hasilnya sangat signifikan dari sudut pandang statistik. Oleh karena itu, kami menerima  $H_1$ -bahwasanya motivasi kerja, beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja, semuanya berpengaruh terhadap kinerja pekerja PPA-dan menolak  $H_0$ -bahwasanya faktor-faktor tersebut tidak berpengaruh. Dengan demikian, cukup beralasan untuk menyimpulkan bahwasanya kinerja PPA Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Timor Tengah Selatan secara signifikan dipengaruhi oleh interaksi antara kelelahan kerja, stres kerja, beban kerja, dan motivasi. Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas pekerja PPA di lingkungan rumah sakit, sangat penting untuk mengendalikan aspek-aspek ini secara efektif, seperti yang ditunjukkan oleh data ini.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sejauh mana model dapat menjelaskan varians yang diamati dalam variabel dependen secara efektif diukur dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai 0 dan 1 adalah koefisien determinasi. Ketika nilai  $R^2$  rendah, hal ini menunjukkan bahwasanya variabel-variabel independen hanya dapat menjelaskan sebagian kecil dari variasi variabel dependen. Ketika angkanya mendekati satu, ini menunjukkan bahwasanya variabel-variabel independen secara praktis mencakup semua basis ketika datang untuk memprediksi perubahan dalam variabel dependen. Hasil uji  $R^2$ , yang mengukur koefisien determinasi, ditampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.264	2.119
a. Predictors : (constant) motivasi kerja, beban kerja, kelelahan kerja, stress kerja				

Sumber : data primer setelah diolah, 2024

Adjusted R squared sebesar 0,264 yang merupakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), seperti yang terlihat pada tabel di atas. Hal ini mengindikasikan bahwasanya faktor-faktor independen dalam studi ini hanya menjelaskan 26,4% dari variasi variabel dependen, sedangkan variabel lain menjelaskan sisanya sebesar 73,6% ( $1 - 0,264$ ).

## KESIMPULAN

Uji t secara parsial menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN dipengaruhi secara signifikan dan agak dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Hasil studi menunjukkan hal ini dengan koefisien regresi negatif sebesar -0,591, nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $-2,792 < -t$  tabel  $-2,006$ . Sementara itu, perbedaan kinerja petugas PPA secara parsial dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja di Rumah Sakit BUMN. Hal ini didukung oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,390, nilai t hitung sebesar  $2,547 > t$  tabel  $2,006$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$ . Kinerja karyawan PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN tidak terpengaruh, setidaknya sebagian, oleh kelelahan kerja dan beban kerja. Pada saat yang sama, karyawan PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN ditemukan secara signifikan dipengaruhi oleh kombinasi kelelahan kerja, stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, sesuai dengan temuan uji F simultan. Sebagai buktinya, perhatikan hal-hal berikut: nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F sebesar  $6,114 > 2,543$  pada tabel F. Nilai adjusted R-squared sebesar 0,264, atau 26,4%, juga ditunjukkan pada hasil uji koefisien determinasi. Dengan demikian, variabel lain yang tidak dibahas dalam studi ini menjelaskan 73,6% variasi variabel dependen (kinerja tenaga PPA lainnya di Rumah Sakit BUMN), sedangkan kelelahan kerja, stres kerja, beban kerja, dan motivasi hanya menjelaskan 26,4%.

Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Sementara itu, kelelahan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sekitar 26,4% variasi kinerja tenaga PPA Lainnya, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga PPA Lainnya di RSUD SOE, sementara kelelahan kerja dan beban kerja tidak signifikan secara parsial.

## BIBLIOGRAFI

- Astuti, Rini, Lesmana, Oki Prima Anugrah, & Prima, Oki. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Azwar, S., & Pelajar, Pustaka. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit.
- Barahama, Kifly Franco, Katuuk, Mario, & Oroh, Wenda M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Baroka, Siti, Pondaag, Linnie, & Hamel, Rivelino. (2017). Hubungan Kelelahan Kerja Perawat dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Irina C RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *JURNAL KEPERAWATAN*, 5(1).
- Dwi, Kartika Sari. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap.
- Elizar, Erma. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon Tahun 2019. Institut Kesehatan Helvetia.
- Fatikhin, Ferdian, Hamid, Djamur, & Mukzam, M. Djudi. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang) (Vol. 47). Brawijaya University.
- Hakman, Hakman, Suhadi, Suhadi, & Yuniar, Nani. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Kartika, Hayu, & Hastuti, Tri. (2011). Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu. *Jakarta: Jurnal Ilmiah PASTI*, 1, 47–54.
- Khoirunnisa, Giri Arum, Nurmawaty, Dwi, Handayani, Rini, & Vionalita, Gisely. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(01), 1–10.
- Maladewi, Maladewi, Kurniati, Tri, & Sulaeman, Suhendar. (2022). Pengaruh Fungsi Kepimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Berdampak kepada Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 775–784.
- Manurung, Posman, Situmeang, Rudy, Ginting, Ediman, & Pardede, Indra. (2015). Synthesis and characterization of titania-rice husk silica composites as photocatalyst. *Indonesian Journal of Chemistry*, 15(1), 36–42.
- Mardiasmo, M. B. A. (2016). PERPAJAKAN—Edisi Terbaru. Penerbit Andi.
- Mudayana, Ahmad Ahid. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Noor, Muhammad Irwan Khairin, Alfiannor, Alfiannor, & Dewi, Tusiana. (2022). Analisis Kepuasan Konsumen (Studi Komparatif Pembelian Makanan Melalui Offline dan Online di Rumah Makan Wong Solo Banjarmasin). *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 6, 3540–3546.
- Ramli, Herawati, & Tamsah, Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119–135.
- SAKIT, KOMISI AKREDITASI RUMAH. (2018). Komisi Akreditasi Rumah Sakit. Jakarta.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2013). Edisi 6. *Research Methods for Business*.
- Setyawati, Karlina. (2010). Studi eksploratif mengenai faktor-faktor penyebab dan dampak sosial kekerasan dalam pacaran (dating violence) di kalangan Mahasiswa.
- Simamora, Tohol, Harapan, Edi, & Kesumawati, Nila. (2020). Faktor-faktor determinan yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 191–205.
- Suma'mur, P. K. (2017). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*.
- Widodo, Panggah, Sulisno, Madya, & Suryawati, Chriswardani. (2020). Pengaruh penerapan perilaku syariah dalam pelayanan keperawatan, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *LINK*, 16(1), 23–30.
- Zainaro, Muhammad Arifki. (2017). Pengaruh sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. A. Dadi tjokrodipo bandar lampung. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(1), 34–41.

**Copyright holder:**

Gundrad Amisai Taneo, Achmad Fauzi, Rustanto, Yumiansi Minovia (2024)

**First publication right:**

[Syntax Idea](#)

**This article is licensed under:**

