

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTAMAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

**MUH. AGITHA ALGIFARI**

**A021191065**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2024**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTAMAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**MUH. AGITHA ALGIFARI**

**A021191065**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2024**

# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTAMAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

**MUH. AGITHA ALGIFARI**  
**A021191065**

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

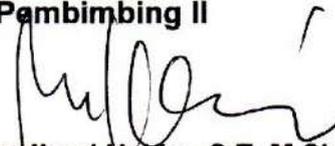
**Makassar, 9 Agustus 2023**

**Pembimbing I**



**Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr**  
**NIP. 196005031986012002**

**Pembimbing II**



**Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si**  
**NIP. 197205251997022001**



# SKRIPSI

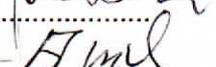
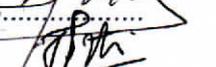
## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**MUH. AGITHA ALGIFARI**  
**A021191065**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **7 Februari 2024** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

| No. | Nama Penguji                        | Jabatan    | Tanda Tangan  |
|-----|-------------------------------------|------------|---|
| 1   | Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr | Ketua      | 1.....<br> |
| 2   | Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si   | Sekretaris | 2.....<br> |
| 3   | Prof. Dr. Sumardi, S.E.,M.Si        | Anggota    | 3.....<br> |
| 4   | Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M     | Anggota    | 4.....<br> |

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.  
NIP. 197705102006041003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh. Agitha Algifari

NIM : A021191065

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Kota Makassar”** adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar 9 Agustus 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



Muh. Agitha Algifari

## PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-.,alamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Kota Makassar". Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama penyusunan skripsi ini, ada beberapa hambatan serta kesulitan yang telah dilalui oleh penulis, namun berkat bimbingan, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang telah ,membantu dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih itu penulis haturkan kepada :

1. Terima kasih kepada Allah SWT, untuk semua nikmat sehat, nikmat sabar, serta nikmat rezeki yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sigit Erwanto dan Ibu Haryati yang selalu memberika doa dan semangat kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya;
4. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir,SE., M.Si., CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
5. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE. AK., M.Si., CA., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA., CWM. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
6. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si selaku pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya

skripsi ini;

7. Bapak Prof Dr. Sumardi, S.E.,M.Si dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
8. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
9. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;
10. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri saya sendiri yang mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu berusaha maksimal dalam menghadapi hambatan - hambatan selama penyusunan skripsi ini. *Esok dirimu 'kan terbang memeluk mimpi yang akhirnya kesampaian, Esok dirimu 'kan terbang tak habis fikir kami melepas pemenang. (Morfem - Rayakan Pemenang).*
11. Kepada adikku, terima kasih telah hadir dan memberikan dukungan serta do'a untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
12. Teman-teman dolp terima kasih untuk selalu hadir memberikan semangat dan dukungan untuk penulis;
13. Teman-teman KKNT 108 desa mangepong jenepono. Terima kasih selalu hadir memberikan semangat dan dukungan untuk penulis;
14. Kepada teman-teman PR IMMAJ Periode 2022, terima kasih atas bantuannya selama kepengurusan;
15. Kepada teman-teman pengurus IMMAJ Periode 2022 terima kasih atas dukungannya selama ini;
16. Kepada Keluarga Mahasiswa (KEMA) FEB-UH, Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) FEB-UH yang telah menjadi tempat bagi penulis untuk berproses selama masa perkuliahan.
17. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah banyak membantu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan masukan yang membangun

dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Makassar, 29 Februari 2024

Muh. Agitha Algifari

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR**

Muh. Agitha Algifari  
Nurdjanah Hamid  
Wardhani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Haji Kota Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden dengan menggunakan teknik sampling rumus slovin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat

**Kata kunci:** Stres Kerja, Motivasi, Kinerja.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK STRESS AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR***

*Muh. Agitha Algifari*

*Nurdjanah Hamid*

*Wardhani Hakim*

*This research aims to determine the effect of work stress and motivation on the performance of nurses at RSUD Haji Kota Makassar. The number of samples in this study was 150 respondents using the Slovin formula sampling technique. This study uses a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that work stress has a negative effect on nurse performance, motivation has a positive and significant effect on nurse performance, and motivation is the variable that has the most influence on nurse performance.*

**Keywords:** *Job Stress, Motivation, Performance.*

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL .....</b>                          | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                           | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>                      | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                      | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>                     | <b>v</b>    |
| <b>PRAKATA.....</b>                                  | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                  | <b>ix</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                               | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                             | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                           | <b>xvi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                          | <b>xvii</b> |
| <br>   |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                        | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                             | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                             | 7           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                           | 7           |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                          | 7           |
| 1.5 Sistematika Penelitian .....                     | 8           |
| <br>   |             |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                 | <b>9</b>    |
| 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....                   | 9           |
| 2.1.1 Kinerja.....                                   | 9           |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....                      | 9           |
| 2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 10          |
| 2.1.1.3 Kinerja Perawat.....                         | 12          |
| 2.1.2 Stres Kerja.....                               | 14          |

|                |   |           |
|----------------|---|-----------|
| 2.1.2.1        | Pengertian Stres kerja.....             | 14        |
| 2.1.2.2        | Faktor-faktor Penyebab Stres kerja..... | 17        |
| 2.1.2.3        | Indikator Kinerja.....                  | 18        |
| 2.1.3          | Motivasi.....                           | 19        |
| 2.1.3.1        | Pengertian Motivasi.....                | 19        |
| 2.1.3.2        | Teori-teori Motivasi.....               | 19        |
| 2.1.3.3        | Indikator Motivasi.....                 | 22        |
| 2.2            | Penelitian Terdahulu.....               | 23        |
| 2.3            | Kerangka Konseptual.....                | 25        |
| 2.4            | Hipotesis.....                          | 26        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN.....</b>           | <b>27</b> |
| 3.1            | Rancangan Penelitian.....               | 27        |
| 3.2            | Tempat dan Waktu.....                   | 27        |
| 3.3            | Populasi dan Sampel.....                | 27        |
| 3.3.1          | Populasi.....                           | 27        |
| 3.3.2          | Sampel.....                             | 27        |
| 3.4            | Jenis dan Sumber Data.....              | 29        |
| 3.4.1          | Jenis Data.....                         | 29        |
| 3.4.2          | Sumber Data.....                        | 29        |
| 3.5            | Teknik Pengumpulan Data.....            | 29        |
| 3.6            | Variabel dan Definisi Operasional.....  | 29        |
| 3.7            | Instrumen Penelitian.....               | 31        |
| 3.7.1          | Uji Validitas.....                      | 31        |
| 3.7.2          | Uji Reliabilitas.....                   | 31        |
| 3.8            | Teknik Analisis Data.....               | 32        |
| 3.8.1          | Analisis Deskriptif.....                | 32        |
| 3.8.2          | Uji Asumsi Klasik.....                  | 32        |
| 3.8.3          | Analisis Regresi Linear Berganda.....   | 33        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.8.4 Pengujian Hipotesis Penelitian .....                           | 34        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                             | <b>35</b> |
| 4.1 Gambaran Umum RSUD Haji Makassar .....                           | 35        |
| 4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Haji Makassar .....                       | 35        |
| 4.1.2 Visi dan Misi RSUD Haji Makassar .....                         | 35        |
| 4.1.3 Motto .....  | 36        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi .....                                      | 36        |
| 4.2 Karakteristik Responden .....                                    | 37        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....        | 37        |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                 | 37        |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....         | 38        |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....    | 38        |
| 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....     | 39        |
| 4.3 Deskripsi Variabel.....  | 39        |
| 4.3.1 Penentuan Range.....   | 39        |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Stres kerja (X1) dan Perhitungan Skor ..... | 40        |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi (X2) dan Perhitungan Skor .....    | 41        |
| 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y) dan Perhitungan Skor .....      | 43        |
| 4.4 Uji Instrumen .....  | 44        |
| 4.4.1 Uji Validitas .....  | 44        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas .....   | 46        |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik .....  | 46        |
| 4.5.1 Uji Normalitas .....   | 46        |
| 4.5.2 Uji Multikolinearitas .....                                    | 48        |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                  | 49        |
| 4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....                       | 49        |
| 4.7 Uji Hipotesis Penelitian .....                                   | 51        |
| 4.7.1 Uji T .....  | 51        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.7.2 Uji F .....   | 52        |
| 4.7.3 Koefisien Determinasi.....  | 53        |
| 4.8 Pembahasan .....  | 53        |
| 4.8.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y).....             | 53        |
| 4.8.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) .....                       | 54        |
| 4.8.3 Motivasi (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat (Y)<br>..... | 55        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>57</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....   | 57        |
| 5.2 Saran.....  | 57        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>59</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>61</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Kerja .....                              | 4  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                  | 23 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....                          | 30 |
| Tabel 3.1 Skala Penelitian .....                                      | 31 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....     | 37 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....              | 37 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....      | 38 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .... | 38 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....  | 39 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Stres Kerja dan Perhitungan Skor .....   | 40 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi dan Perhitungan Skor .....      | 41 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja dan Perhitungan Skor .....       | 43 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....          | 44 |
| Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2).....            | 45 |
| Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel kinerja (X2).....             | 45 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....                               | 46 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....                          | 48 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....            | 49 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji T .....  | 51 |
| Tabel 4.16 Hasil uji F .....  | 52 |
| Tabel 4.17 Hasil uji koefisien determinasi.....                       | 53 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Grafik Pengaruh Stres dan Kerja..... | 15 |
| Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....            | 25 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....             | 36 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....     | 47 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram ..... | 47 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....  | 49 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Daftar Riwayat Hidup Penulis.....    | 61 |
| Kuesioner Penelitian .....           | 62 |
| Tabulasi Kuesioner.....              | 66 |
| Uji Validitas dan Reliabilitas ..... | 78 |
| Uji Asumsi Klasik.....               | 85 |
| Uji Hipotesis .....                  | 87 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur organisasi dan memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi dan merupakan sumber daya yang menentukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sehingga secara efektif dan efektif dapat mewujudkan misi dan tujuan organisasi. Rachmawati (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. (Titisari, 2014)

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor dukungan organisasi terdiri dari kenyamanan lingkungan kerja, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi serta kondisi dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen terdiri dari hubungan industrial yang aman dan harmonis, pemberian tugas dan sistem kerja. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan

oleh stres yang dialami karyawan. Handoko (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat stres karyawan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara di sisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi.

Profesi keperawatan merupakan profesi yang berpotensi mengalami stres di tempat kerja dan tekanan di lingkungan medis. *American National Association For Occupational Safety* menempatkan perawat di urutan teratas pada empat puluh pertama kasus stres pada pekerja. Survei yang dilakukan di Perancis menyatakan bahwa 74% perawat mengalami stres. Bahkan penelitian di Swedia memperoleh hasil yang lebih tinggi, yaitu sebanyak 80% perawat mengalami stres yang cukup tinggi akibat pekerjaan. *American National Association For Occupational Health* mengatakan dari empat puluh kasus stres kerja, stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas dan perawat juga dapat berpeluang mengalami minor psychiatric disorder dan depresi. Gangguan stres yang terjadi di Amerika Serikat paling banyak (77%) diakibatkan oleh stress kerja. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 menyebutkan 50.9% perawat Indonesia banyak mengalami stress kerja, sering merasakan pusing, kurang ramah pada pasien, lelah, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi serta penghasilan yang

rendah. Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kejadian stres di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus (*Health and Safety Executive, 2019*). Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins & Judge, 2022)

Berdasarkan hasil riset WHO, Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki motivasi tenaga kesehatan paling rendah selain negara Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini dikarenakan belum tercapainya pemenuhan kesejahteraan maupun pendistribusian merata bagi tenaga kerja kesehatan. Dalam penelitian Brema (2019), tenaga kesehatan sangat mempengaruhi hingga 80% didalam tercapainya tingkat kesehatan yang baik maka dalam hal ini diketahui bahwa tenaga kesehatan merupakan elemen penting dalam tercapainya pembangunan kesehatan. (Brema, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Miranda (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai", menyimpulkan bahwa indikator motivasi masuk dalam kategori "baik" artinya berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan yang artinya para tenaga kesehatan telah menjalankan tugas dengan baik Sehingga semakin baik motivasi yang diberikan maka akan membuat kinerja para tenaga kesehatan meningkat pula. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Netanya dkk terkait Hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot Kalimantan Timur membuktikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Pada penelitian ini banyak perawat yang memiliki motivasi yang baik di rumah sakit. Namun, hasil penelitian ini terdapat 22 responden yang memiliki motivasi baik tetapi kinerjanya kurang baik, yang berarti perawat hanya mempunyai motivasi namun tidak memiliki tindakan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Peran

organisasi (rumah sakit) sebagai media/fasilitas sosial yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagainya mencakup skala profit selayaknya padat akan sumber daya manusia yang mampu mendukung aktivitasnya.

Menurut Depkes RI mendefinisikan keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psikososio-spiritual yang komprehensif kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus kehidupan manusia. Pelayanan keperawatan di sini adalah bagaimana perawat memberikan dukungan emosional kepada pasien dan memperlakukan pasien sebagai manusia.

RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jln. Daeng Ngeppe No.14 Kelurahan Jongaya, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar. Berdiri diatas tanah seluas 1,34 HA milik pemerintah Daerah Sulawesi Selatan terletak di ujung selatan Kota Makassar yang pembangunannya ditetapkan di daerah bekas lokasi Rumah Sakit Kusta Jongaya dan diharapkan dapat mendukung kelancaran kegiatan pelayanan calon Jemaah Haji dan masyarakat sekitarnya. Secara keseluruhan fasilitas pelayanan yang tersedia di RSUD Haji Makassar meliputi : Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, Pelayanan Intensif, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Penunjang Diagnostik, dan Pelayanan Kesehatan Preventif.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga kerja**

|   | <b>Tenaga Kerja</b> | <b>Jumlah</b> |
|---|---------------------|---------------|
| 1 | Dokter              | 78            |
| 2 | Pejabat Struktural  | 29            |
| 3 | Perawat             | 320           |
| 4 | Bidan               | 39            |
| 5 | Apoteker            | 17            |
| 6 | Asisten Apoteker    | 17            |
| 7 | Nutrisisionis       | 13            |

|    |                               |    |
|----|-------------------------------|----|
| 8  | Penyuluh Kesehatan Masyarakat | 4  |
| 9  | Fisioteraphy                  | 8  |
| 10 | Analisis Laboratorium         | 20 |

*Sumber: Data Internal Profil RSUD HAJI Tahun 2021*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak adalah perawat, kemajuan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas perawat, apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan the caring profession yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia menunjukkan kinerja yang kurang berkualitas disebabkan oleh stress akibat kerja, sering merasa pusing dan lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa insentif memadai.

Berdasarkan laporan survey kepuasan pegawai rumah sakit umum daerah haji makassar tahun 2022 Kompensasi/Kesejahteraan di RSUD Haji Makassar mempunyai kategori KURANG BAIK. Beban pekerjaan dan kompensasi masih belum diberi secara adil sesuai dengan beban pekerjaannya, beberapa pegawai yang bekerja dengan paparan penyakit berbahaya tidak mendapat kompensasi yang cukup, terdapat kesenjangan yang lumayan besar antara bidang yang satu dengan yang lain, padahal semua pihak bekerja untuk memajukan dan mensejahterakan rumah sakit. Hal-hal Semacam itu bisa menyebabkan adanya stress dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mario (2018) diketahui bahwa kinerja perawat RSUD Haji Makassar masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap perawat yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan perawat kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Pasien merasa kurang puas akan pelayanan RSUD Haji Makassar dengan dibuktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya. Rendahnya kinerja perawat Rumah

Sakit Umum Daerah Haji Makassar dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, dan motivasi.

Hasil survey awal diperoleh. Permasalahan yang saat ini ada terkait kinerja perawat di RSUD Haji Makassar yaitu fasilitas rumah sakit yang kurang memadai, masih kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dan jarang diadakan pelatihan perawat padahal dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat dengan menambah pengetahuan dalam melayani pasien. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat di suatu rumah sakit dan faktor-faktor lain yang mungkin mendukung penurunan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berdasarkan model teori gibson (1997) yang mengemukakan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu yaitu:

1. Variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis)
2. Variabel psikologis (persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi)
3. Variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, beban kerja, supervisi. (Ilyas,2002)

Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar stres dan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah stres perawat semakin baik kinerjanya. Semakin besar motivasi perawat semakin tinggi pula kinerjanya.

Dari Fenomena diatas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Haji Kota Makassar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini dapat dibangun rumusan masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar?
3. Manakah yang dominan pengaruhnya antara stres kerja atau motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah adapun tujuan penelitian ini sebagaiberikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat RSUDHaji Makassar.
3. Untuk mengetahui Manakah yang dominan pengaruhnya antara variabel stres atau motivasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar?

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil tujuan penelitian ini dapat diuraikan beberapa manfaat sesuai dengan pengkaji atau peneliti selanjutnya yang menjadikan hasil tulisan ini sebagai litelatur atau refrensi, adapun manfaat pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Secara teoritis  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan stres kerja, motivasi, dan kinerja
2. Bagi RSUD Haji Makassar  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak RSUD Haji dalam menentukan langkah yang diambil guna peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik yang berkaitan dengan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat.

### 3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

### **1.5. Sistematika Penelitian**

Adapun sistematika penulisan ini, sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data dan interpretasi hasil.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran peneliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep**

Dalam penelitian ini, terdapat teori-teori pendukung penelitian tentang pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Bernardin, John, and Russel, (1993), bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Seperti dikatakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis. Namun hingga saat ini belum ada satupun yang dapat dianggap sebagai teori umum tentang kinerja. Teori tentang kinerja tersebut dimaksudkan untuk dapat menjelaskan memberikan suatu peramalan dan mengendalikan kinerja di masa yang akan datang. Penjelasan tentang kinerja yang ada saat ini kerap kali dikaitkan dengan masalah

kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolok ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak.

Prawirosentono (1999) berpendapat bahwa kinerja/performance yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. L. W Rue dan L. L Byars (dalam Yudoyono, 2001) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai "the degree of accomplishment" atau tingkat pencapaian hasil. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Mahsun (2006), mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan (strategic planning) suatu organisasi. Selain itu, Zauhar (1996) mengemukakan bahwa kinerja mencakup: "kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja institusi". Kinerja individu dapat dilihat dari keterampilan, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keluasan pengetahuannya, sikap dan prilakunya, kebijakannya, kreatifitasnya, moralitas dan lain-lain. Sementara kinerja kelompok dilihat dari aspek kerjasamanya, keutuhannya, disiplinnya, loyalitasnya dll. Sedangkan kinerja institusi dapat dilihat dari hubungannya dengan situasi lain, fleksibilitasnya, adaptabilitas, pemecahan konflik dll.

Menurut Pasolong (2007) Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai(perindividu) dan kinerja organisasi. Dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam satu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat karena tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari peran aktif individu sebagai pelaku dalam upaya menncapai tujuan organisasi tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan

keadaan tertentu. Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kinerja kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya.

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apa bila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Mar'at (1982) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah: faktor individu dan faktor situasi kerja.

Faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu. Adapun faktor situasi kerja yang mendukung kinerja diantaranya: identitas tugas, otonomi, ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi. Menurut Siagian (2002), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya.

Menurut Gibson, et al (dalam Srimulyo, 1999:39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
  - b) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
  - c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
  - a) Sumberdaya
  - b) Kepemimpinan
  - c) Imbalan
  - d) Struktur

- e) Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
- a) Persepsi
  - b) Sikap
  - c) Kepribadian
  - d) Belajar
  - e) Motivasi

Menurut Siagian (2002), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya. Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan disinilah letak peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

#### **2.1.1.3 Kinerja Perawat**

Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan (Wahyudi, 2010). Kinerja perawat merupakan penampilan hasil kerja perawat baik secara kuantitas maupun kualitas (Ilyas, 2002). Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014). Kinerja keperawatan adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana

dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien dan perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, zero complain dari pelanggan (Suriana, 2014).

Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang telah ditetapkan yang menjadi acuan dalam pelayanan kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional. Menurut Mulyono (2015) "Kinerja Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan".

Menurut Siagian (2002), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya. Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan disinilah letak peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut (Mathis and Jackson, 2009) yaitu:

- a. Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan; terdiri dari minat, bakat dan kepribadian
- b. Usaha yang dilakukan seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas.
- c. Pendidikan, pelatihan pengembangan diri, peralatan dan teknologi, standar praktik, manajemen serta rekan kerja dalam ruangan.

Sedangkan menurut (Nursalam, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja perawat ada dua yaitu faktor dari dalam diri perawat dan faktor luar dari perawat. Faktor dari dalam diri perawat diantaranya yaitu pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi dan kinerja kerja. Faktoryang terdapat dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

## **2.1.2 Stres Kerja**

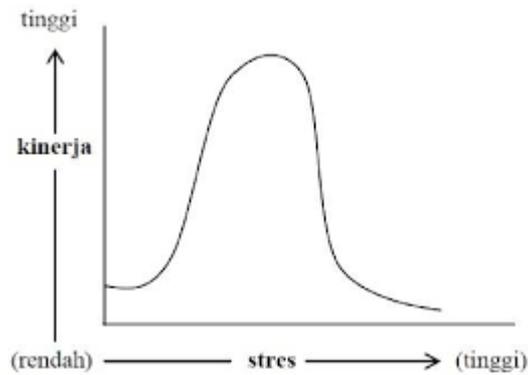
### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Charles D, Spielberger menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Morgan dan King (Khaerul Umam, 2010) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Selain itu, Menurut Hager (dalam Waluyo, 2013) stres sangat bersifat individual dan padadasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis.

Tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah, jika berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga membutuhkan tindakan dari manajemen. Gambar berikut ini hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai:



**Gambar 2.1 Grafik Pengaruh Stres dan Kinerja**

Sumber : Robbins dan Judge (2011:378)

Relasi U-terbalik antara stres dan kinerja menunjukkan tingkat stress rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Sedikit stres bisa bermanfaat bagi kinerja seorang pegawai, umumnya individu melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat. Akan tetapi, apabila stres yang terjadi membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Pola ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu serta terhadap perubahan intensitas stress. Hal ini berarti bahwa dalam jangka panjang tingkat stres menengah dapat memiliki pengaruh negatif karena intensitas stres yang terus berlanjut dapat melemahkan individu tersebut sehingga akan mengakibatkan penurunan kerja.

Menurut Anwar (1993) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982) mendefinisikan Stres Kerja adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment.* yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang /

karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997).

Menurut Pandji Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gibson dkk (1996), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stres kerja itu dapat ditemukan jika dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Berdasarkan dua hal ini maka muncul penjelasan bahwa stres akan positif apabila :

- Kadarnya proporsional. Maksudnya di sini adalah tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan.
- Adanya penyikapan yang konstruktif (membangun). Penyikapan di sini adalah bagaimana karyawan meresponi tekanan-tekanan dari pekerjaan. Respon di sini biasanya terkait dengan apakah karyawan melihat tekanan itu sebagai tekanan atau sebagai tantangan (challenge). Tantangan adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk menjawabnya atau melangkah maju dengannya. Ini beda dengan tekanan. Tekanan adalah sesuatu yang menghimpit. Dengan melihat tekanan itu sebagai tantangan, maka secara fungsi bisa dikatakan bahwa stres di situ bersifat positif bagi perkembangan kinerja karyawan.
- Adanya proses transformasi yang di tempuh. Transformasi yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan mengubah energi potensial yang semula negatif menjadi energi aktual yang positif. Max More (2000), mengatakan, transformasi adalah sebuah proses yang dapat meningkatkan personal entropy (kapasitas untuk berkembang). Sebagai contoh katakanlah adanya

karyawan yang gagal sampai menimbulkan stres. Jika kegagalan itu di terima sebagai kegagalan dan membiarkan kegagalan itu berlalu begitu saja, biasanya ini malah mendera karyawan dengan berbagai tekanan. Tetapi bila peristiwa buruk itu dijadikan karyawan sebagai materi untuk memperbaiki diri, maka hasilnya menjadi positif meskipun itu tidak langsung terasa dan terjadi. Banyak karyawan yang sanggup melakukan transformasi atas penderitaan berat yang dialaminya menjadi out-put yang menggembirakan.

Stres kerja dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan tegang yang dialami seseorang didalam suatu organisasi. Stres ini dapat merupakan akibat dari lingkungan fisik, sistem dan teknik dalam organisasi, interaksi sosial interpersonal, struktur pekerjaan, tingkah laku sebagai anggota dan aspek-aspek organisasi lainnya (Leila, 2012).

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2003).

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri, (Dwiyanti, 2001).

Menurut Handoko (2000) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu on- the-job dan off- the-job. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres "on the job " antara lain:

- Beban kerja yang berlebihan.
- Tekanan atau desakan waktu
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- Ambiguitas peranan (role ambiguity)
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah – masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab – penyebab stres “off- the-job” antara lain :

- Kekuatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

### **2.1.2.3 Indikator Kinerja**

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi marahmarah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Berikut penyebab stres karyawan, antara lain yaitu (Hasibuan, 2018:204):

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai “ the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior “, yang kurang lebih berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela. Robbins, Stephen P. (1996) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Terdapat banyak teori tentang motivasi dan temuan penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan perilaku-hasil. Setiap teori dapat diklasifikasikan ke dalam pendekatan isi atau pendekatan proses dari motivasi (Ivancevich, John M.,2005). Pendekatan isi berfokus pada pengidentifikasian faktor-faktor motivasi secara spesifik, sedangkan pendekatan proses berfokus pada penggambaran bagaimana perilaku dimotivasi.

Dalam bukunya, Luthans, Fred (2006) menuliskan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti bergerak. Secara teknis, motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, Fred; 2006)

#### **2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi terdiri dari beberapa macam teori (Siagian, 2004) yaitu sebagai berikut:

- a. Teori kebutuhan sebagai hirarki dengan Maslow (Siagian, 2004) sebagai teoritis utamanya yang mengemukakan pendapat bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yakni:
  - Kebutuhan fisiologis, merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya

- Kebutuhan akan keamanan, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya, kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dari jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
  - Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
  - Kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang secara efektivitas kerja seseorang.
  - Kebutuhan akan aktualisasi diri, merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi defiyang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.
- b. Teori “X” dan teori “Y” menurut pandangan Gregor (Siagian, 2004) menekankan bahwa menurut persepsi para manajer, para pegawai dapat digolongkan pada dua tipe utama, yaitu:
- Mereka tidak merasa senang dalam bekerja dan jika mungkin mengelakkannya dengan konsekuensi bahwa karyawan yang demikian perlu diawasi, dipaksa dan bahkan diancam karena apabila tidak diperlakukan demikian mereka akan berusaha mengelak dari tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas masing-masing dan orientasinya dalam pemuasan kebutuhanpun lebih ditujukan kepada hal-hal yang sifatnya keberadaan. Kelompok ini tergolong tipe “X”.
  - Sebaliknya, mereka yang tergolong pada tipe “Y” memiliki sifat-sifat yang bertolak belakang dari sifat tipe “X”. Jelaslah bahwa pemahaman teori ini menunjukkan manfaatnya pada pentingnya usaha agar para bawahan dalam organisasi menjadi karyawan tipe “Y”. Hal inipun menuntut pemilihan

dan penggunaan teknik-teknik motivasi yang tepat.

- c. Teori motivasi-Higiene yang dikembangkan oleh Herzberg (Siagian, 2004) yang intinya terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pekerja yang bersangkutan yang mendatangkan kepuasan baginya dan yang bersumber dari organisasi yang berperan sebagai “katup pengaman” agar para pekerja menaati berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan antara pegawai dan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan pekerjaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.
- d. Teori Existence, Relatedness dan Growth (ERG) yang dikembangkan oleh Alderfer (Siagian, 2004). Teori ini menekankan pentingnya pemuasan kebutuhan manusia seperti keberadaan hubungan dengan orang lain dan pertumbuhan yang harus terpenuhi secara simultan.
- e. Teori “Tiga Kebutuhan” yang dikenal dengan istilah kebutuhan keberhasilan (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh (need for power) dan kebutuhan afiliasi (need for affiliation).
- f. Teori evaluasi kognitif, yang pada intinya berarti bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat eksentrik diperkenalkan, faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik cenderung berkurang.
- g. Teori penentuan tujuan yang menekankan betapa pentingnya seorang manajer mendorong para bawahannya agar mempunyai tujuan yang spesifik dalam kehidupan organisasionalnya karena dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan telah terbukti bahwa semakin spesifik tujuan seseorang semakin besar pula dorongan dalam dirinya untuk mencapai tujuan tersebut.
- h. Teori penguatan yang mengajarkan bahwa bila tindakan seorang manajer kepada bawahannya dipandang mendorong perilaku positif, maka seorang

bawahan tersebut lebih cenderung mengulangi tindakan tersebut dan sebaliknya jika tindakan seorang manajer memberi petunjuk agar bawahan yang bersangkutan tidak mengulangi tindakan tertentu, para bawahan akan cenderung untuk mengelakkannya.

- i. Teori keadilan yang mengemukakan pentingnya menumbuhkan persepsi di kalangan bawahan bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam kehidupan organisasionalnya dibandingkan dengan perlakuan orang lain, perlakuan berdasarkan sistem yang berlaku dan dibandingkan dengan persepsi bawahan yang bersangkutan sendiri tentang keadilan.
- j. Teori yang terakhir yaitu teori harapan yang intinya terletak pada ajaran yang berkata bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu sangat tergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Jadi inti dari teori ini yaitu tindakan seseorang tergantung pada harapan mengenai hasil yang akan dicapai dari tindakan tersebut.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut (Hasibuan, 2017:145) adalah :

- a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan
- b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan atau kerjasama dengan orang lain
- c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Cenderung memiliki karakter yang bertanggung jawab, berjuang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| No | Penulis                  | Judul   | Metodelogi   | Hasil   |
|----|--------------------------|---|--|---|
| 1. | Rahmah (2013)            | Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Keuangan Kota Makasar.                             | Populasi untuk penelitian ini adalah semua staff keuangan Kota Makassar dengan jumlah karyawan sebanyak 58 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang artinya seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 58 orang. | Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)<br><br>Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.               |
| 2. | Belinda dan Erika (2012) | Analisis Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. General Adjuster Indonesia | Populasi sebanyak 116 orang, sampel jenuh sebanyak 116 orang Menggunakan Metode analisis jalur (Path Analysis).  | - Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)<br><br>- Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan . |

|    |                             |   |   |  |
|----|-----------------------------|---|---|--|
| 3. | Sari (2012)                 | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri.                                     | Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Bank Syariah Mandiri. Sampel penelitian ini sebanyak 53 pegawai sebagai unit analisis. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</li> <li>- Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .</li> </ul> |
| 4. | Martini, Nely, Dadan (2010) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang.                                     | Populasi sebanyak 65 orang, sampel jenuh sebanyak 27 orang. Menggunakan metode regresi linier sederhana menggunakan SPSS 20.                                      | Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 5. | Romli (2010)                | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bpr Syariah. (Sugiyono, 2022) (Ghozali, 2018) | Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan Verifikatif, dengan jumlah responden 183 orang.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</li> <li>- Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .</li> </ul> |

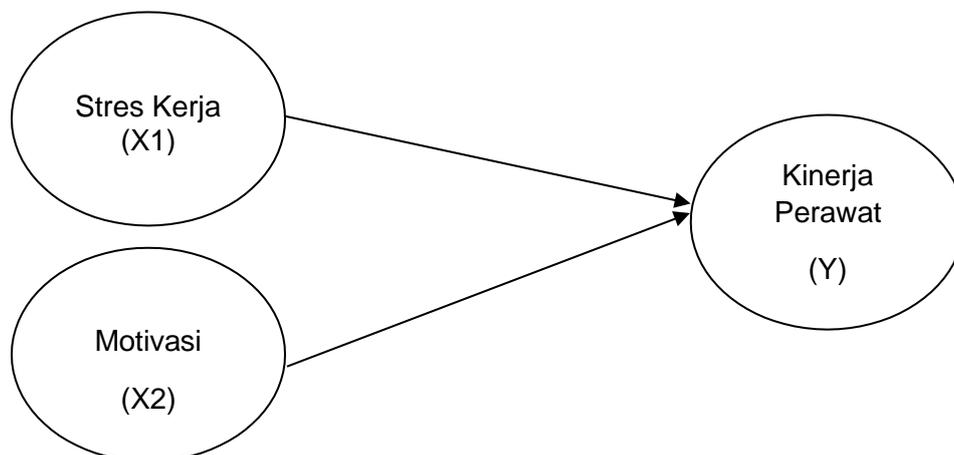
### 2.3 Kerangka Konseptual

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Charles D, Spielberger menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres yang berlebihan akan menyebabkan kondisi karyawan seperti motivasi dalam bekerja terganggu, namun dengan tingkat stres yang terlalu rendah pada karyawan juga dapat menyebabkan karyawan tidak ada dorongan untuk bekerja.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan kajian teori terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini, maka dapat disusun kerangka konseptualnya sebagai berikut:



**Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah serta kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar
- H<sub>3</sub> : Variabel Motivasi dominan berpengaruh daripada stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Haji Makassar