

Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi *Pandemic Covid 19*

Masturah Rilda¹, Zunaidah² Marlina Widiyanti³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya Palembang Indonesia

Email: masturahrilda29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah sakit Muhammadiyah Palembang pada masa pandemic covid 19. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID 19 sebanyak 88 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan software SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang; 2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Keywords: *Kompetensi, Stres Kerja, Kinerja*

1. Latar Belakang

Munculnya *pandemic virus corona disease* atau COVID 19 faktanya telah melumpuhkan aktivitas semua kalangan masyarakat sehingga membutuhkan penatalaksanaan yang harus tepat baik dari pemerintah maupun masyarakat. Direktur Jenderal pelayanan kesehatan, Kementerian Kesehatan dr. Bambang Wibowo mengimbau tenaga kesehatan melalui surat nomor YR.03.03/III/III8/2020 yang ditujukan langsung kepada seluruh Kadinkes provinsi, kabupaten/kota, dan direktur/kepala rumah sakit seluruh Indonesia dengan ditetapkannya COVID 19 sebagai pandemic global dan makin meluasnya wabah COVID 19 di Indonesia. Rumah Sakit dihimbau untuk memberikan pelayanan pada pasien COVID 19 dan melengkapi semua kelengkapan penanganan kasus COVID 19 terutama untuk alat pelindung diri (APD) yang akan digunakan para tenaga kesehatan. Hal ini berlaku bagi semua petugas kesehatan sesuai kriteria masing-masing ruang pelayanan/risiko pelayanan di rumah sakit dan salah satunya adalah Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Adapun tenaga kesehatan yang berada di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang menangani pasien COVID 19 adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang Menangani Pasien COVID 19

Tenaga Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Dokter Spesialis	10	11,36
Dokter Umum	18	20,45
Perawat rawat inap	19	21,59
IGD dan Ponak	24	27,27
Labor	6	6,82
Radiologi	8	9,09
Farmasi	3	3,41
Total	88	100%

Sumber: Data Internal Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (2020).

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang paling banyak memberikan andil pelayanan di garda terdepan *pandemic covid 19* adalah Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan PONEK (Pelayanan Obstetri Neonatal Esensial/Emergensi Komperhensif) sebagai pelayanan obstetri neonatal esensial/emergensi komperhensif dengan tujuan utama mampu menyelamatkan

ibu dan bayi baru lahir melalui program rujukan berencana dalam satu wilayah kabupaten, kota atau propinsi., ini dikarenakan IGD dan PONEK adalah tujuan pertama yang akan di datangi pasien ketika merasakan gejala kesehatan menurun ataupun tindakan darurat ketika akan melakukan persalinan.

Pada tahapan di Rumah Sakit tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting. Kemajuan suatu Rumah Sakit sangat ditentukan oleh kualitas tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan. Apabila kinerja tenaga kesehatan baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit. Tenaga kesehatan merupakan *the caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit terutama pada masa *pandemic COVID 19*.

Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang adalah salah satu Rumah Sakit swasta yang melakukan tindakan penanganan pasien *COVID 19* di Kota Palembang. Pasien sangat mengharapkan pelayanan kesehatan yang maksimal dari tenaga kesehatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Adapun peningkatan jumlah pasien *COVID 19* sepanjang Maret 2020 sampai dengan November 2020 di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sebagai berikut.

Tabel 2 Jumlah Pasien COVID 19 Maret 2020-November 2020 di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang

No	Bulan	Jumlah Pasien COVID 19
1	Maret	6
2	April	10
3	Mei	34
4	Juni	46
5	Juli	44
6	Agustus	39
7	September	45
8	Oktober	52
9	November	69
	Total	345 orang

Sumber: Dokumentasi Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa peningkatan jumlah pasien *COVID 19* di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang pada bulan Maret 2020 terdapat 6 pasien dan terus terus bertambah hingga November 2020 menjadi 69 pasien. Selain itu, hal yang patut menjadi perhatian adalah adanya risiko penularan yang lebih tinggi bagi beberapa tenaga kesehatan yang berada digaris depan tanggap darurat, khususnya mereka yang secara aktif terlibat dalam penanggulangan *COVID 19*. Tingginya risiko penularan terhadap tenaga kesehatan memiliki dampak yang negatif baik secara fisik maupun mental sehingga ikut mempengaruhi kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien.

Bagi instansi kesehatan, bentuk kualitas dan kuantitas dari kinerja sumber daya manusia adalah tenaga kesehatan yang sangat mempunyai peranan penting dalam melaksanakan visi dan misi instansi agar tercapai pada masa depan dan dapat diwujudkan dengan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal merata bagi seluruh pasien. Untuk mencapai visi dan misi tersebut hal yang utama diperlukan adalah harus meningkatkan kinerja kerja (Notoatmojo, 2017). Bayangkara (2018) juga menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari pekerjaan yang saling berhubungan kuat yang mempunyai tujuan organisasi, dan dapat memberikan sumbangsih pada segala bidang.

Kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit Muhammadiyah Palembang dinilai dengan penilaian yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian tenaga kesehatan. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung dari unit yang terlibat dalam penanganan *pandemic COVID 19*. Penilaian kinerja tenaga kesehatan ini sangat penting dilakukan untuk mengukur kualitas pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan kepada pasien *COVID 19*. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengukur penilaian kinerja tenaga kesehatan adalah dengan kompetensi kerja.

Kompetensi merupakan karakteristik dari individual yang mendasar yang memiliki suatu interaksi dan hubungan sebab akibat sebagai standar acuan, efektif, atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Efendi, 2018). Kompetensi sangat diperlukan tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama dalam menghadapi *pandemic COVID 19*. Selain kompetensi, variabel stress kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam menghadapi masa *pandemic* ini. Kondisi stres adalah sebuah gangguan psikologis yang berdampak negatif pada fisik individual. Namun, reaksi setiap individu dalam mengatasi stres tidaklah sama. Kemampuan individu dalam menghadapi stres kerja bergantung pada evaluasi secara subjektif (OSHA, 2014).

Berbagai gangguan psikologis telah dilaporkan dan dipublikasi selama wabah *COVID 19*, baik pada tingkat individu, komunitas, nasional, dan internasional. Pada tingkat individu, orang lebih cenderung mengalami takut tertular dan mengalami gejala berat atau sekarat, merasa tidak berdaya, dan menjadi stereotip terhadap orang lain. *Pandemic* bahkan menyebabkan krisis psikologis (Xiang *et al.*, 2020).

Penggunaan alat perlindungan diri yang terbilang memberatkan dan menyulitkan pun membuat stres kerja makin meningkat, penggunaan masker hingga berlapis-lapis sehingga akan membuat kesulitan untuk bernafas apalagi untuk melakukan aktivitas makan dan minum. Ditambah lagi dengan tahapan penggunaan pakaian *hazmat* atau *hazardous materials* atau bahan-bahan berbahaya, atau dikenal juga dengan nama pakaian dekontaminasi, adalah perlengkapan perlindungan pribadi yang digunakan untuk proteksi melawan material berbahaya yang pastinya juga sangat membuat tenaga kesehatan merasakan kelelahan, keringat yang akan membasahi tubuh dikarenakan *hazmat* tersebut sangat tidak nyaman, membuat para tenaga kesehatan menjadi dehidrasi, kelelahan secara fisik dan mental serta tekanan psikologis.

Semakin bertambahnya pasien *COVID 19* dan adanya ketidak pastian kapan situasi ini berakhir menyebabkan terjadinya stres kerja bagi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Apabila stres tidak dikelola dengan baik, maka akan menurunkan kinerja tenaga kesehatan (Hardilabogi, 2015). Berdasarkan penelitian Nawawi (2012); Satrio (2017); Fauzi dan Siregar (2019); Rahayuningsih & Maclani (2018); Iqbal (2017); Wijaya dan Suhaji (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Adapun penelitian mengenai hubungan antara stres kerja terhadap kinerja seperti yang dilakukan Leung *et al.* (2017); Hon & Chan (2013); Suryani, Sarmawa & Wardana (2014); menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Seran, Sanusi, & Manan (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tenaga Kesehatan dengan tingkat stres yang tinggi memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi.

2. Kajian Pustaka

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dari individual yang mendasar yang memiliki suatu interaksi dan hubungan sebab akibat sebagai standar acuan, efektif, atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Efendi, 2018). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2011).

Menurut Spencer & Spencer (2007), terdapat 5 dimensi atau indikator kompetensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan kemampuan: 1) *Motif* merupakan sesuatu yang konsisten yang dapat dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. *Motif* akan mendorong, mengarahkan dan menetapkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu dan tidak pada yang lainnya; 2) *Traits* merupakan sifat bawaan atau watak adalah karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap suatu hal atau informasi termasuk rangsangannya dan tekanan; *Self concept* atau konsep diri merupakan sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang; 3) *Knowledge* atau pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik; 4) *Skill* merupakan keterampilan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau suatu pekerjaan fisik atau mental tertentu.

Stres Kerja

Stres merupakan sebuah tanggapan adaptif seseorang terhadap suatu rangsangan yang dinamik yang mana seseorang dihadapkan pada sebuah kesempatan, tantangan, hambatan serta tuntutan untuk pencapaian keinginan yang diharapkan secara berlebihan. Hambatan yang dihadapi merupakan kekuatan untuk mengantisipasi seseorang melakukan keinginannya yang paling kuat. Sedangkan, tuntutan adalah menghilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian atas perbedaan-perbedaan individual terhadap proses psikologis akibat dari tindakan lingkungan, kondisi atau peristiwa yang berlebihan (Moorhead dan Griffin, 2013).

Robbins (2016), terdapat beberapa karakteristik individual terdiri dari 1) Jenis Kelamin; 2) Status Pernikahan; 3) Umur; 4) Jumlah anak; 5) Masa kerja; dan 6) Penilaian Diri. Adanya kegiatan atau pekerjaan lainnya dapat memicu timbulnya stres kerja bagi seorang pekerja yang dipengaruhi oleh aktivitas lain di luar yang merupakan salah satu sumber stres bagi pekerja. Kondisi stres sangat beragam dipengaruhi oleh aktivitas diluar pekerjaan, seperti masalah keuangan, pernikahan, kehidupan sosial, anak, dan sebagainya. Hal ini dapat meningkatkan stres kerja yang dialami pekerja. Oleh sebab itu sebaiknya, jika seseorang sudah bekerja sebaiknya tidak melakukan aktivitas diluar pekerjaan (Robbins, 2016).

Faktor Pendukung antara lain dukungan sosial dari lingkungan sekitar merupakan faktor yang cukup berpengaruh dalam mengurangi dampak negatif yang timbul dari stres kerja karena beban kerja yang tinggi. Kesehatan kerja yang baik juga dapat diciptakan dari dukungan sosial yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan keadilan dan kenyamanan bagi seseorang yang berprofesi sebagai pekerja. Selain itu, salah satu hal yang dapat mengantisipasi efek negatif dari sumber stres yang timbul di lingkungan kerja yang menuntut beban kerja yang tinggi adalah dukungan sosial dari lingkungan sekitar Robbins, (2016). Seseorang yang mendapat banyak dukungan sosial dari lingkungan sekitar akan mengalami stres kerja yang rendah dan tidak akan menyebabkan dampak negatif bagi kesehatan. Namun, dukungan sosial dapat menjadi pengobat stres kerja karena adanya dukungan dari orang terdekat di sekitarnya (Griffin, 2013).

Kinerja

Kinerja dapat diartikan bahwa sebuah penampilan dari produktivitas kerja yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu instansi, berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Mulyadi (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah penilai secara kualitas, dan kuantitas yang mendeskripsikan tingkatan pencapaian sasaran yang telah ditentukan.

Selanjutnya, Arifin (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah keadaan yang mengharuskan seseorang mengetahui dan terkonfirmasi oleh seseorang atau kelompok untuk mengetahui pencapaian dari produktivitas kerja seseorang sejalan visi dan misi dari instansi, atas efek negatif dan positif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah sebuah hasil produktivitas kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai atas tanggungjawab yang telah dibebankan kepada dirinya (Mangkunegara, 2018).

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang akan dicapai individual secara kuantitatif atau kualitatif untuk melaksanakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada dirinya.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini di laksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang terletak di Jln. Jend. A. Yani no. 13 kel. Seberang ulu 2 Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data menggunakan kuesioner, observasi dan kajian literatur. Pada alat pengumpul data kusioner menggunakan skala Likert dengan bobot terendah adalah 1 dan bobot tertinggi adalah 5 dengan jumlah responden sebanyak 88 orang, maka range skor menjadi sebagai berikut .

1,00 – 1,80	= Sangat Rendah
1,81 – 2,60	= Rendah
2,61 – 3,40	= Sedang
3,41 – 4,20	= Baik
4,21 – 5,00	= Sangat Baik.

Populasi

Populasi yang akan diteliti seluruh tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID 19 sebanyak 88 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yang secara keseluruhan berjumlah 88 orang tenaga kesehatan. Uji persyaratan data menggunakan 1) Uji normalitas 2) Uji Multikolinearitas; dan 2) Uji Heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan 1) Transformasi Data dengan MSI (*Method of successive Interval*). Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Method of successive Interval* adalah sebagai berikut a) menggunakan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada; b) menentukan nilai proporsi setiap responden dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan; c) jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden) sehingga di peroleh proporsi kumulatif; d) Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif; e) menghitung *scala value* (SV) untuk masing-masing respondem dengan rumus; dan f) mengubah *Scala Value* terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value (TSV)*; 2) analisis Regresi Linier Berganda; 2) Uji Koefisien korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R_2); 3) Uji Parsial Variabel (Uji-t); 3) Uji Kesesuaian Model Penelitian (Uji-F).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Deskriptif Kuantitatif Variabel Penelitian

Tanggapan responden berkaitan dengan variabel kompetensi (X_1) akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana kompetensi dilakukan oleh tenaga kesehatan berdasarkan indikator yang disajikan ke dalam 10 item pertanyaan diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait indikator dengan persentase responden menanggapi baik sebesar 39,7%. Tanggapan responden berkaitan dengan variabel stres kerja (X_2) akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana stres kerja yang diberikan oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Variabel stres kerja diwakili oleh 10 item pernyataan, dapat dikemukakan bahwa sebagian besar responden menyatakan rendah dengan pernyataan-pernyataan terkait indikator dengan persentase responden menanggapi rendah sebesar 43,6% atau responden menyatakan rendah Tanggapan responden berkaitan dengan variabel kinerja akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Variabel kinerja diwakili oleh 10 item pernyataan. Berdasarkan data tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik dengan pernyataan-pernyataan terkait indikator dengan persentase responden menanggapi sangat baik sebesar 41,9%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel instrument penelitian ke 30 responden pada Lampiran 1, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan (item) pada masing-masing variabel kompetensi, stres kerja (*independent variabel*) dan kinerja tenaga kesehatan(*dependent variabel*)

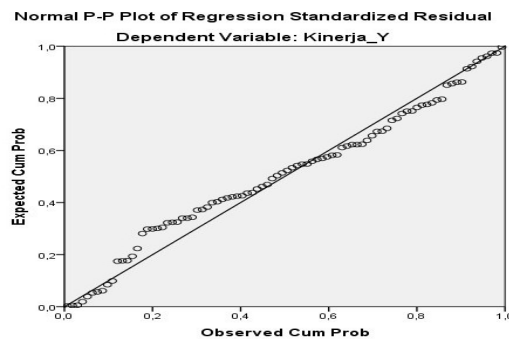
mempunyai hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (0,361) sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai item dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi (X_1) adalah sebesar $0,972 > 0,60$ dan stres kerja (X_2) adalah sebesar $0,952 > 0,60$, maka diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi (X_1) dan stres kerja (X_2) reliabel. Adapun untuk variabel dependen yaitu kinerja tenaga kesehatan(Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar $0,967 > 0,60$ yang berarti variabel kinerja tenaga kesehatan reliabel. Dengan demikian, seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Persyaratan Data

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Scatter-Plot

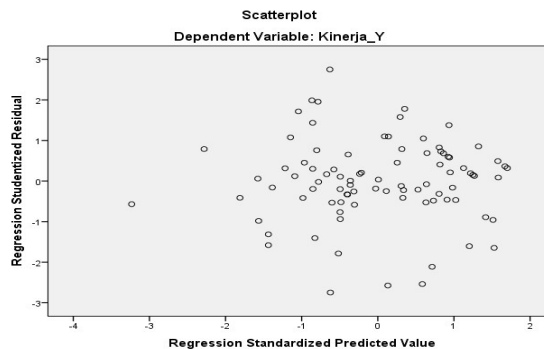
Sumber Data : Diolah dari Kuisisioner, 2021

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data : Diolah dari Kuisisioner, 2021

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan bahwa data residual menyebar secara baik diatas maupun dibawah titik 0 pada model regresi dan tidak membentuk pola tertentu. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit

kemudian melebar atau sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Penelitian

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berguna untuk mengetahui hubungan secara langsung yang terjadi antara variabel independen yaitu kompetensi (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga kesehatan (Y). berikut ini adalah hasil perhitungan regresi linier berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,819	2,495	
	Kompetensi	,360	,028	,818
2	Stres Kerja	-,100	,048	-,133

Sumber Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

$$KK = 11,819 + ,360 b_1.X_1 - 0,100 b_2.X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,819 menunjukkan bahwa jika tanpa adanya variabel kompetensi dan stres kerja maka kinerja tenaga kesehatan adalah sebesar 11,819.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,360 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi ditambah 1 satuan maka kinerja tenaga kesehatan akan meningkat sebesar 0,360
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,100 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja ditambah 1 satuan maka kinerja tenaga kesehatan akan menurun sebesar -0,100.

Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Keeratan hubungan dan besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dapat terlihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.811 ^a	0.658	0.650	3,53407

Sumber Data : Diolah dari Kuesioner.2021

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,818 atau sebesar 81,8%. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat kuat (masuk dalam kisaran 0,80 – 1,00) yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 Halaman 51.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan stres kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja tenaga kesehatan (Y) sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, keterampilan, pelatihan, fasilitas dan infrastruktur, pengembangan karir dan lingkungan kerja (Armstrong & Baron,1998).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial (individu). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara individu antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel bebas lainnya dianggap konstan. Untuk keperluan pengujian ini, dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak diantara t_{hitung} pada tingkat keyakinan 5% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1	(Constant)		4,737	,000
	Kompetensi	,818	12,793	,000
2	Stres Kerja	-,133	-2,077	,041

Sumber Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan analisis uji-t pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut .

1. Variabel kompetensi (X_1), mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama pada variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

2. Variabel stres kerja (X_2), mempunyai nilai signifikan sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua pada variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil perhitungan analisis uji-F digunakan untuk mengidentifikasi model persamaan regresi layak atau tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y). Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2045,868	2	1022,934	81,903	,000 ^b
	Residual	1061,618	85	12,490		
	Total	3007,468	87			

Sumber Data : Diolah dari Kuesioner, 2021

Berdasarkan hasil pada Tabel diatas, maka nilai signifikan Uji F sebesar $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan pada Tabel 5 di peroleh nilai koefisien kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,818. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Adapun nilai signifikansi kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan hasil olah data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Secara teoritik keberadaan kompetensi sebagaimana yang dikemukakan Robbins (201) menyatakan kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi, yaitu kinerja (kemampuan dan kompetensi). Hal ini sejalan dengan, dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2012), menyatakan bahwa kompetensi tenaga kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di kota Palu Sulawesi Tengah. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Taufiqurrahman, Marzolina & Rahman, (2015); Bintoro, Sunaryo & Hufron (2019); Rahayuningsih (2017); Rumimpunu (2015); menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Langgeng (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan.

Ditinjau dari tabel tanggapan responden menunjukkan bahwa tenaga kesehatan selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan dan organisasi. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang mampu meningkatkan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan pada Tabel 6 di peroleh nilai koefisien stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar -0,133. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah sebesar 0,041 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian berdasarkan hasil olah data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan Charisma (2014); Giovanni, Kojo & Lengkong (2015), Eka (2011), Hardilabogi (2015); Amelia(2013); Nur (2013); Paramita, Lenkong, & Sendow (2016); Sinambela (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Senada yang diungkapkan Handoko (2008), stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Ditinjau dari tabel tanggapan responden menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merasa peralatan kerja tidak terpenuhi selama penanganan pasien *COVID 19*. Kekurangan peralatan medis yang terjadi diakibatkan beberapa faktor seperti meningkatnya pasien *COVID 19* sehingga Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang mengalami kekurangan peralatan medis. Kondisi peningkatan pasien dan kurangnya peralatan medis secara psikologis akan mempengaruhi kondisi stres kerja yang terjadi pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Hasil penelitian ini secara teori dapat memperkuat teori yang sudah ada bahwa kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berkaitan dengan kompetensi dan stres kerja diterapkan dalam organisasi atau perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan analisis data ditemukan adanya pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan harus menguasai setiap pekerjaan dengan baik dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu, Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang juga harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap pasien dengan melakukan pengadaan peralatan yang memadai bagi tenaga kesehatan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Pesawaran.
2. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Pemerintah Kabupaten Pesawaran.

Saran

Saran yang peneliti ajukan Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang dan peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut.

1. Kompetensi tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang kiranya dapat terus dilakukan monitoring serta evaluasi dalam peningkatan kualitas kompetensi tenaga kesehatan agar tercipta hasil kerja yang optimal serta efektif. Pada penelitian ini juga diharapkan kepada unit kepegawaian dimana kiranya untuk terus ditingkatkan dan memperhatikan kompetensi tenaga kesehatan agar dapat mengupgrade ilmu ataupun memperhatikan adanya regulasi dari kementerian kesehatan terkait dalam memberikan pelayanan prima kepada pasien terutama dalam kondisi *pandemic* seperti saat ini khususnya.

2. Stres Kerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang pun untuk dapat tetap diperhatikan lebih dan menjadi perhatian serius oleh pihak manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah serta diharapkan dapat ditingkatkan untuk di himbau beberapa unit terkait seperti dalam memfasilitasi kebutuhan kerja para tenaga kesehatan itu sendiri. Kepala ruangan yang berperan aktif di tiap unit harus lebih memberikan perhatian ekstra kepada para tenaga kesehatan guna terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan aman. Karena stres kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien terutama dalam kondisi *pandemic Covid 19* ini.

3. Kinerja pada tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang sudah cukup baik, tetapi harus tetap menjaga standar kinerja untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas kerja tenaga kesehatan. Pada unit dengan kinerja yang menurun dapat melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja dengan melakukan komunikasi antara atasan dan bawahan serta mencari masalah yang terjadi pada unit atau individu yang mengalami penurunan kinerja. Untuk itu manajemen pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang hendaknya dapat memberikan suatu program-program yang dapat dengan mudah dipahami dan memberikan ide-ide serta masukan kepada tenaga kesehatan dalam menganalisa dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki agar tercipta kemampuan handal yang efektif dalam memberikan pelayanan optimal kepada pasien dan juga dapat meminimalisir tingkat stres tenaga kesehatan serta tercapai tujuan untuk membangun kinerja yang lebih baik sehingga dapat mencapai visi dan misi Rumah Sakit Muhammadiyah.

4. Bagi peneliti selanjutnya tentunya penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Berikut keterbatasan tersebut :

a. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Kemungkinan adanya kesalahan yang ditimbulkan oleh para informan karena kurangnya tingkat pemahaman tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Bayangkara, I. B. K. (2008). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bintoro, W. S., Sunaryo, H., & Hufron, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Menganti). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(2).
- Dikti. (2011). *Rambu-Rambu Penyelenggaraan Pendidikan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9-21.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Hardilabogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pada Karyawan Tetap PT. FIFGROUP Cabang Lumajang. 2 (3), 2598-9537.
- Handoko, T. H, (2008). *Dasar – dasar Stress kerja*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

- Hon, A. H., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174-184.
- Leung, M. Y., Sham, J., & Chan, Y. S. (2007). Adjusting stressors–job-demand stress in preventing rustout/burnout in estimators. *Surveying and Built Environment*, 18(1), 17-26.
- Mangkunegara, A.P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moorhead, G dan Griffin, RW. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 23(1), 93-102.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- OSHA. (2014). *Protecting Workers from The Effects of Heat*. Washington DC: U.S Departement of Labour.
- Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1). 131-142.
- Rahayuningsih, S. (2017, August). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2017*. Stikubank University.
- Rahayuningsih, S dan Maelani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja tenaga kesehatann(Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah), *Prosiding SENDI_U 2018 Program Studi Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang*.
- Ratnasari, S.L. (2016). Pengaruh kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja tenaga kesehatan Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam. *Leadership*, 10(1), 1-14.
- Robins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 1243-1253.
- Seran, M., Sanusi, A., & Manan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Malaka. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 4(1), 38-45.
- Sinambela, Y. E. S. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Surat Kabar Harian Lampung Post* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Spencer dan Spence. (2007). *Competence at Work*. John Wiley & Son. Canada.
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W. G., & Wardana, M. (2014). Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *Work*, 6(32).
- Taufiqurrahman, T., Marzolina, M., & Rahman, A. W. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jom FEKON 2 (1)*.
- Wijaya, A., & Suhaji, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 102499.
- Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The lancet psychiatry*, 7(3), 228-229.